

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический
университет»

Институт педагогики и психологии детства
Кафедра теории и методики обучения естествознанию, математике и
информатике в период детства

**Управление методической работой по повышению квалификации
педагогических кадров в дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.В. Воронина

дата

подпись

Исполнитель:
Бронникова Елена Александровна
обучающийся группы МДО-1501z

подпись

Руководитель ОПОП
Л.В. Моисеева

подпись

Научный руководитель:
Лазарева О.Н.,
кандидат педагогических наук,
доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
1.1. Подходы к организации методической работы в дошкольной образовательной организации.....	12
1.2. Управление методической работой в дошкольной образовательной организации: теория и практика.....	26
1.3. Повышение квалификации педагогических кадров в системе методической работы в дошкольной образовательной организации.....	38
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	52
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	54
2.1. Задачи и содержание экспериментальной работы.....	
2.2. Реализация модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.....	54 60
2.3. Оценка эффективности управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.....	74
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	92

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современная ситуация развития в стране связана с определением курса на восстановление Россией статуса ведущей экономической державы к 2020 году и переходом на инновационный тип развития. В связи с этим приоритетным направлением государственной образовательной политики является образование подрастающего поколения. Фундаментом всей образовательной системы, несомненно, является дошкольное образование. Это подтверждается Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Соответственно, предъявлены высокие требования к качеству подготовки выпускников дошкольных образовательных организаций. Выполнения этих требований возможно при условии высокого уровня профессиональной компетентности педагогов и непрерывного совершенствования уровня их профессиональной квалификации.

Подтверждением тому может служить Распоряжение Правительства Российской Федерации «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. №1662-р, где определяется «Российское образование - 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», которое предлагает опираться на «талант, креативность и инициативность человека как на важнейший человеческий ресурс экономического и социального развития» идикует «новый образ педагога — «это исследователь, консультант, руководитель проектов».

В «Национальной доктрине образования в Российской Федерации», рассчитанной на период до 2025 года, акцент делается на том, что в современных условиях общество нуждается «в высококвалифицированных специалистах, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий».

Введение с 2012 года новых Федеральных государственных образовательных стандартов и вступление в силу Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» требует создания нового комплекса условий для полноценной их реализации, отвечающих современным требованиям. В связи с введением Федеральных государственных образовательных стандартов право педагогического работника на повышение квалификации и профессиональную переподготовку становится и обязанностью педагога.

Кроме того, «Профессиональный стандарт», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н и вступивший в силу с 1 января 2017 года (п.п. 3.2.1.), требует от воспитателя наличия соответствующих компетенций для осуществления педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования, которые содержатся в п.п. 3.2.1.

На современном этапе развития образования дошкольной образовательной организации необходимы педагоги, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способные органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать вызовам XXI века, а также мотивированные к непрерывному профессионально-личностному развитию и саморазвитию, самореализации в педагогическом творчестве.

Таким образом, усложняются социально-профессиональные функции педагога, остро встает вопрос о его профессиональной квалификации, предъявляются новые требования к его профессиональным, личностным и творческим способностям.

В то же время в практике образовательных организаций огромное количество примеров, подтверждающих затруднения педагогов дошкольного образования в осуществлении изменившихся функций по воспитанию и обучению детей. Следовательно, качество дошкольного образования остается

не на высоком уровне, что является следствием невысокой профессиональной квалификации педагогических работников, низкого уровня их активности и инициативы в ее повышении. Одним из основных путей повышения мастерства педагогов, их профессиональной компетентности является грамотно организованная методическая работа. В этом случае следует пересмотреть модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров.

Традиционно в управлении методической работой опираются на функциональный подход, при котором деятельность представляется в виде набора функций, закрепленных за функциональными подразделениями: научно-методическим советом, цикловыми методическими комиссиями, временными творческими группами педагогов и т.д. Поскольку они выполняют свои задачи, то их видение происходящего чаще всего не выходит за рамки подразделений, поэтому они перестают видеть совокупность конечных результатов самого образовательного процесса.

Между тем, в теории управления разработан процессный подход, который рассматривает управленческую деятельность как непрерывное выполнение комплекса определенных взаимосвязанных между собой видов деятельности и общих функций управления и ориентирует на конечный качественный результат образовательного процесса и удовлетворение его потребителей, рациональное использование ресурсов, непрерывность и постоянное совершенствование деятельности.

Целесообразность и возможность применения программно-целевого принципа в управлении повышением квалификации педагогических работников обосновываются в работах В.П.Ворошиловой, В.В.Давиденко, Д.Ф.Ильясова, С.Г.Молчанова, В.А.Худякова и др.

Исследования В.Д.Забурьяновой, В.И.Зверевой, Е.А.Корчагина, А.М.Моисеева, О.М.Моисеевой, Н.В.Немовой, А.А.Петренко, Ю.В.Подповетной, М.М.Поташника, В.С.Симонова, В.А.Сластенина, П.И.Третьякова, Н.Н.Червяковой, Т.Н.Шамовой и др. раскрывают сущность

и роль методической работы в образовательных организациях, функции управления в определении перспектив и направлений её развития, рассматривают технологические подходы к планированию и организации методической и научно-методической работы, однако по большому счету исследования касаются методической службы школ.

Известно, что качественный состав педагогического коллектива определяется, прежде всего, результатами аттестации, при которой дается комплексная оценка уровню квалификации, педагогическому профессионализму и результативности деятельности.

В настоящее время при аттестации используют экспертный инструментарий, предложенный в 2012 году Институтом развития образования Свердловской области «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников Свердловской области в соответствии с переходом на новый порядок аттестации», в котором представлены рекомендации для «организации процедуры проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)». Однако остается не совсем понятным, каким образом педагогу выстроить свою профессиональную деятельность, чтобы достичь повышения уровня профессиональной компетентности.

Таким образом, в теории и практике управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях сложилась ситуация, которая характеризуется рядом противоречий:

— на социально-педагогическом уровне — между потребностью общества в высококвалифицированных педагогических кадрах и недостаточно эффективной системой управления методической работой по повышению квалификации в дошкольных образовательных организациях;

– на научно-теоретическом уровне – между необходимостью научно-педагогического обоснования управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях и недостаточностью теоретической разработкой данного вопроса;

– на научно-методическом уровне – между необходимостью повышения эффективности управлением методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях и недостаточностью научно-методических разработок в данном направлении.

Выявленные противоречия определяют *проблему исследования*: как обеспечить направленность управления методической работой в дошкольных образовательных организациях на повышение квалификации педагогических кадров?

Анализ актуальности, противоречий и проблемы исследования обусловил выбор *темы исследования*: «Управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации».

Объект исследования – процесс управления методической работой в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и апробировать модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования. Управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации будет результативным, если:

– данный процесс осуществляется на основе модели управления, структура которой включает управляющую, управляемую и инструментальную подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного;

– определены педагогические условия процесса управления методической работой (нормативно-регламентирующие, перспективно-целевые, деятельностно-стимулирующие, информационно-коммуникативные);

– разработана программа повышения квалификации педагогических кадров на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности.

Задачи исследования:

1. Раскрыть теоретические основы управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

2. Обосновать апробировать модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации с учетом современных требований.

3. Определить и экспериментально проверить педагогические условия процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной, позволяющие достичь повышения профессиональной компетентности педагогов.

4. Разработать и реализовать программу повышения квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

Методологической и теоретической основой исследования являются психологические теории личности (Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, С.Л.

Рубинштейн); теории деятельности (Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, П.Я. Гальперин, Л.С.Выготский); подходы к управлению персоналом (Т.О. Базаров, В.Р.Веснин, О.С.Виханский) и его оценке (Е.Л.Борисова, С.В. Ильинский, М.Х.Мескон, И.Х.Салимжанов); концепции совершенствования педагогического мастерства и развития профессиональной культуры педагогических кадров (М.М.Поташник, В.П.Симонов, Н.В.Немова, А.К. Маркова, В.М.Рогожкин, П.В.Худоминский, А.М.Моисеев, С.Г.Молчанов и др.); идеи профессиональной готовности педагогов(П.П.Блонский, Н.К. Крупская, А.В.Луначарский, А.С.Макаренко, С.Т.Шацкий, В.Н.Шацкая).

Выбор *методов исследования* был сделан с учетом особенностей объекта и предмета исследования, обоснован логикой достижения поставленной цели. Были использованы теоретические методы анализа психолого-педагогической научной литературы; периодических изданий, диссертационных исследований; изучения педагогического опыта; обобщения; сравнения; эмпирические: диагностические методы (беседа, наблюдение, анкетирование).

Опытно-экспериментальная база исследования – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

– разработана модель управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации, структура которой включает включает управляющую, управляемую и инструментальную подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного;

– выявлен комплекс педагогических условий процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации (нормативно-регламентирующие, перспективно-целевые, деятельностно-стимулирующие, информационно-коммуникативные);

– разработана программа повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности.

Теоретическая значимость исследования определяется обогащением:

- теории управления образованием – обоснованием модели управления методической работой в дошкольной образовательной организации на современном этапе развития образования;

- теории педагогической системы – разработкой программы повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности педагогов.

Практическая значимость работы состоит:

- во внедрении в управленческую практику дошкольной образовательной организации модели управления повышением квалификации педагогических кадров, структура которой включает управляющую, управляемую и инструментальную подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного;

- в систематизации видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности;

- в возможности использования материалов исследования в работе дошкольных образовательных организаций.

Положения, выносимые на защиту.

1. Модель управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации включает управляющую, управляемую и инструментальную подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, а также характеризуется наличием целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного блоков.

2. Программа повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации разработана на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности.

3. Эффективность управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации определяется комплексом педагогических условий (нормативно-регламентирующих, перспективно-целевых, деятельностно-стимулирующих, информационно-коммуникативных).

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования докладывались на VI Международной научно-практической конференции «Молодежь в науке и образовании: проблемы и перспективы развития» (Екатеринбург, 2016), на II Международном круглом столе «Традиции и инновации в педагогическом образовании» (Екатеринбург, 2016), на III Международном круглом столе «Традиции и инновации в педагогическом образовании» (Екатеринбург, 2017).

Структура работы. Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений, содержит 84 страницы машинописного текста, таблицы, рисунки.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1. Подходы к организации методической работы в дошкольной образовательной организации

В исследованиях актуальных вопросов организации методической работы в дошкольной организации современных ученых, таких как О.К.Александрова, В.Г.Алямовская, К.Ю.Белая, О.В.Близкова, А.К.Бондаренко, А.И.Васильева, В.П.Дуброва, Л.П.Ильenko, Ю.А.Конаржевский, Н.Н.Лященко, Е.П.Милошевич, Л.В.Поздняк, М.М.Поташник, Г.К.Селевко, П.И.Третьяков, П.В.Худоминский, Т.П.Шамова, Э.М.Шевченко определены сущность, цели и задачи методической работы, раскрыты различные точки зрения на содержание методической деятельности и соответствующее ей развитие профессиональной компетентности педагогов. Методическая работа вышеуказанными учеными рассматривается в аспекте сохранения традиционных и внедрения инновационных процессов педагогики дошкольного образования [8, с.8].

Теоретики и практики системы образования трактуют понятие методической работы с позиции повышения квалификации педагогов по частно-методическим, проблемным вопросам (таким образом, другие аспекты повышения квалификации педагогических работников остаются за пределами методической работы) и с позиции видов деятельности по повышению квалификации педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Ниже рассмотрим определения методической работы с точки зрения разных ученых, работающих в этой области.

Доктор педагогических наук, профессор М.М.Поташник определяет методическую работу в образовательных организациях частью системы непрерывного образования [45].

Кандидат педагогических наук, доцент А.М.Моисеев считает, что методическая работа основывается «на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе образовательного процесса, на взаимосвязи мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и педагогического мастерства каждого учителя и воспитателя, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом... на совершенствование образовательного процесса, достижения оптимального уровня образования, воспитания и развития» [17].

Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор Т.И.Шамова и кандидат педагогических наук, доцент К.Ю.Белая рассматривают работу с педагогическими кадрами как сложную динамическую и целостную систему, имеющую свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации, направленные на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала коллектива, повышение качества и эффективности педагогического процесса [8, 67].

Кандидат педагогических наук А.Н.Морозова определяет методическую работу как систематическую, целенаправленную, коллективную и индивидуальную деятельность педагогических кадров по повышению научно-теоретического уровня, методической подготовки и профессионального мастерства [35].

Доктор педагогических наук Л.И.Фалюшина рассматривает методическую работу как функцию управления качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения и учения её объекта, направленных на

качественную педагогическую деятельность по разностороннему развитию и воспитанию детей [63].

По определению А.И.Васильевой, методическую работу в дошкольной организации по праву можно считать творческим процессом, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми, повышение научно-творческого уровня и методической квалификации воспитателей [23].

Кандидат педагогических наук, доцент Л.М.Волобуева, определяет методическую работу как часть системы непрерывного образования воспитателей, ориентированную на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательной работы в дошкольной организации [9].

В Российской педагогической энциклопедии под редакцией В.В.Давыдова дается следующее толкование понятия «методическая работа - это часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цель методической работы – освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общепедагогической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта» [50].

Ю.К.Бабанский дает следующее определение методической работы:

«Методическая работа в образовательном учреждении – это целостная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива образовательной организации в целом, а, в конечном счете, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижения

оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников» [6,с. 266].

Ю.К.Бабанский считает, что показателем эффективности работы методической службы образовательной организации по праву может считаться результативность учебно-воспитательного процесса, уровень образованности и воспитанности обучающихся[6,с. 266].

Следовательно, в дошкольной образовательной организации показателем эффективности работы методической службы будут также являться качество и эффективность воспитания и обучения детей дошкольного возраста, а значит методическую работу можно считать управленческим фактором осуществления воспитательно-образовательной деятельности дошкольной образовательной организации.

Подтверждением этого является выделение специалистами следующих функций: информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планово-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-диагностическая и регулятивно-коррекционная, каждая из которых имеет управленческий характер образовательной организации.

Таким образом, можно выделить общее во всех выше обозначенных определениях, методическая работа выступает движущей силой повышения педагогического мастерства и профессиональной компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации.

Кроме того, К.Ю.Белая, Ю.А.Конаржевский, А.А.Орлов, П.И.Третьяков, П.Т.Фролов, Т.И.Шамова и другие в своих исследованиях специально рассматривают соотношение понятия «методическая работа» и «обучение педагогов» через выделение субъекта (управляющей подсистемы) и объекта (управляемой подсистемы) методической работы в процессе организации обучения педагогов, направленного на углубление и расширение знаний, формирование профессиональных умений и навыков, необходимых для качественного осуществления педагогической деятельности по разностороннему развитию и обучению детей [11].

Таким образом, методическую работу в ДОО можно назвать неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системой повышения их профессиональной квалификации [68].

Целостная система методической работы, способствующая, достижению цели, должна развиваться в соответствии с важнейшими принципами (по Л.П.Ильенко) [21, 22]:

Принципы актуальности, единства теории и практики – практической реализации закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», учета современного заказа общества на образование, ориентации на социальную значимость ребенка в современных сложных условиях жизни, учета проблем, близких конкретному педагогическому коллективу.

Принцип научности, который нацеливает на соответствие всей системы повышения квалификации педагогов современным научным достижениям в самых различных областях.

Принципы системности и комплексности, которые требуют реализации подхода к методической работе как целостной системе, оптимальность которой зависит от единства цели, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами, единства и взаимосвязи всех сторон и направлений повышения квалификации педагога.

Принципы направленности, последовательности, преемственности, непрерывности и массовости, коллективности предусматривают превращение методической работы в часть системы непрерывного образования, полный охват педагогов различными формами методической работы в течение всего учебного года.

Принцип создания благоприятных условий работы – моральных, психологических, гигиенических, наличие свободного времени для творческой деятельности педагога.

Принципы оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода требуют от методистов проявлять способность к быстрому приему

образовательной информации и его передаче, учитывая индивидуальные особенности педагогов образовательной организации.

Принцип постоянного самообразования педагогов, оказание квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности; повышение результативности его педагогического труда.

Принцип креативности предполагает творческий характер методической работы, создание в ДОО своей системы методической работы [22].

Глобальной целью методической работы в дошкольной образовательной организации, по И.В.Клемешовой и А.И.Тебякиной, является обеспечение качества образования и развития системы непрерывного образования педагогических кадров образовательной организации [11].

П.Н.Лосев [30] под целью методической работы понимает идеальный образ, модель желаемого результата деятельности и на основе модели профессионально значимых функциональных качеств педагога определяет функции методической работы. Представим их в таблице 1.

Комплексная реализация функций по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту и функций по отношению к педагогическому коллективу «работают», в конечном счете, на реализацию функций по отношению к конкретному педагогу, которые в свою очередь, способствуют решению задач, влекущих за собой изменения и в самой дошкольной организации.

Таблица 1

Функции методической работы (по П.Н.Лосеву)

Название группы функций	Функции	Результат
1	2	3
функции по отношению к	– осмысление социального заказа, важнейших требований общества и государства к ДОО, а	– точное и творческое

общегосударственной системе образования, педагогической	также конкретных программно-методических требований, приказов и инструкций вышестоящих органов образования, их своевременное правильное доведение до каждо-	понимание всеми педагогами своих обязанностей в ус-
---	---	---

Продолжение таблицы 1

1	2	3
науке и передовому педагогическому опыту	го работника – внедрение достижений передового педагогического опыта педагогов-новаторов – внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки – пропагандирование лучшего опыта педагогов организации - сильный стимул для дальнейшего творческого роста	ловиях развития современной ДОО – освоение передового опыта педагогами данной ДОО – повышение научного и методического уровня учебно-воспитательной работы, обогащение педагогической культуры педагогов – обогащение «общей копилки ценного опыта»
Функции по отношению к педагогическому коллективу	– консолидация, сплочение педагогического коллектива – выработка единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций – анализ конкретного образовательного процесса и его результатов – анализ изменений в уровне знаний, умений, навыков, воспитанности и развития дошкольников – предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов – выявление, обобщение и распространение ППО педагогов ДОО, обмен ценными педагогическими находками – предупреждение и преодоление формализма и перегрузки педагогической деятельности – стимулирование педагогического творчества и инициативы педагогов – приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам ДОО	– точное и творческое понимание всеми педагогами своих обязанностей в условиях развития современной ДОО – освоение передового опыта педагогами данной ДОО – повышение научного и методического уровня учебно-воспитательной работы, обогащение педагогической культуры педагогов обогащение «общей копилки ценного опыта»
3. Функции по	– совершенствование мастерства, обогащение	– точное и

отношению к конкретному педагогу	педагогов знаниями – развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и убеждений, соответствующих задачам общества и ДОУ	творческое понимание всеми педагогами своих обязанностей в
----------------------------------	---	--

Продолжение таблицы 1

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности – развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности – развитие современного, диалектического стиля педагогического мышления (системность, гибкость, конкретность...) – развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства – развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагога, саморегуляции деятельности – формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию 	<ul style="list-style-type: none"> – условиях развития современной ДОО освоение передового опыта педагогами данной ДОО – повышение научного и методического уровня учебно-воспитательной работы, обогащение педагогической культуры педагогов обогащение «общей копилки ценного опыта»

*Примечание. Таблица составлена автором по данным П.Н. Лосева [30]

Все эти функции необходимо учитывать при планировании методической работы в дошкольной образовательной организации.

Анализ различных статей, научных источников показывает, что по-разному определяются *задачи методической работы в дошкольных организациях*:

Кандидат педагогических наук П.Н.Лосев задачи методической работы разделяет на три группы:

- задачи преодоления пробелов в подготовке педагога (компенсаторские);
- задачи приспособления к изменяющимся требованиям;
- задачи качественного творческого роста (развития).

Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор В.П.Симонов выделяет следующие задачи [54]:

- Повышение профессионального и культурного уровня педагога.
- Совершенствование методов и стилей взаимодействия с детьми на принципах демократизации, гуманизации и гласности.
- Совершенствование педагога по организации творческой, исследовательской, самостоятельной работы детей, как на занятиях, так и вне занятий.
- Формирование умений, навыков анализа педагогом образовательного процесса в целом и самоанализа своего труда.
- Приобщение педагогов к исследовательской деятельности на основе доступных и понятных ему методик.

В.П.Дуброва, Е.П.Милашевич [16], исходя из педагогической практики, основными задачами методической работы определяют следующие:

- Повышение социально-психологической культуры воспитателя.
- Повышение педагогической культуры педагога.
- Повышение уровня образовательного процесса и его конкретных результатов.
- Совершенствование специальных умений и навыков воспитателя.
- Знакомство с общечеловеческой и национальной культурой.

В общем виде задачи методической работы формулирует В.А.Сластенин [55] следующим образом:

- формирование инновационной направленности в деятельности педколлектива, проявляющейся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта, в работе по внедрению достижений педагогической науки;
- повышение уровня теоретической и психологической подготовки педагогов;

- изучение новых образовательных программ, учебных планов, образовательных государственных стандартов;
- изучение новых нормативных документов, инструктивно-методических материалов;
- оказание консультативной помощи педагогам в самообразовании.

Исходя из вышеизложенных задач, можно выделить основную задачу методической работы – содействие педагогам в развитии профессионального мастерства как единства профессиональных знаний, умений и качеств личности, характерных для современного педагога.

Методическая служба дошкольной образовательной организации в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

- достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;
- построение образовательного стандарта на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, воспитание ответственности за свое здоровье, формирование основ здорового образа жизни;
- адаптацию дошкольной образовательной организации к социальному заказу и особенностям развития воспитанников;
- светскость образования.

Кроме этого, в современных условиях выделяют следующие *основные направления содержания методической работы* (подготовки педагогов) в дошкольной образовательной организации:

1) Мировоззренческая и методологическая подготовка педагогов предполагает важнейшие аспекты:

- сущность и содержание социального, политического, экономического, профессионально-педагогического мышления;
- содержание гуманистических, демократических, общечеловеческих ценностей на современном этапе развития нашего общества и ДОО;
- философско-методологические основы перестройки образования, новые функции и цели дошкольной организации, философия оптимального построения педагогического процесса;
- проблемы образования в условиях рыночной экономики, политики, плюрализма и многопартийности;
- место дошкольной организации в меняющемся обществе.

2) Частнометодическая подготовка педагогов включает три взаимосвязанных фактора:

- повышение квалификации педагогов в области той науки или совокупности наук, которые лежат в основе преподаваемого предмета, раздела программы или воспитательного процесса;
- повышение квалификации педагогов в сфере содержания своего предмета, изучение новых учебных программ и учебных пособий;
- повышение квалификации педагогов в области методики преподавания своего предмета или раздела программы, по которой осуществляется воспитание и обучение дошкольников.

3) Дидактическая подготовка педагогов обеспечивает:

- изучение современных дидактических концепций и идей, как теоретических, так и прикладных, переведенных на язык практических рекомендаций, правил, требований;
- изучение опыта педагогов-мастеров педагогического труда, педагогов-новаторов, создающих индивидуально-неповторимые и высокоэффективные дидактические системы.

4) *Воспитательная подготовка педагогов* опирается на учет изменений, происходящих в обществе. Главным содержанием этого направления являются вопросы воспитания на основе общечеловеческих ценностей.

5) *Психолого-физиологическая подготовка педагогов*

Основные источники содержания данного направления:

- знание общей, педагогической, возрастной и социальной психологии, физиологии детей и дошкольной гигиене, о типичных тенденциях и особенностях психологического развития современных воспитанников;

- знание конкретных особенностей психологического и физиологического развития воспитанников данной ДОО или конкретной группы; знания приобретают сами педагоги, опираясь на научную психологию и физиологию;

- знание психологии труда и личности педагога, закономерностей его профессионального и творческого роста, развитие педагогических коллективов;

- знания особенностей собственной профессии, деятельности и личности, собственного педагогического коллектива; знания приобретают сами педагоги в ходе образовательной и методической работы.

6) *Этическая подготовка педагогов* включает кодексы профессиональной этики, в которых формируются основные принципы взаимоотношений участников педагогического процесса, правила профессионального поведения педагога и воспитателя в общении с самыми различными лицами и коллективами.

7) *Общекультурная подготовка педагогов* предполагает, что педагог должен быть в курсе духовных достижений своего времени, ориентироваться в современной и классической литературе, театре, кинематографе, изобразительном искусстве, музыке, знать основные тенденции научно-технического прогресса и достижений в спорте.

8) *Техническая подготовка педагогов* предполагает организацию неформального технического всеобуча в дошкольной образовательной организации с целью освоения педагогами информационно-коммуникационных технологий и других технических (видеотехники) и аудиовизуальных средств.

Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений.

Основные подходы к организации методической работы в ДОО основаны на:

- *системно-деятельностном подходе*: понимании целей и задач деятельности дошкольной образовательной организации, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;
- *лично-ориентированном подходе*: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов на примере заместителя заведующего по ВМР и старшего воспитателя;
- *дифференцированном подходе*: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДООУ;
- *подходе свободного самоопределения*: свободном выборе каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;
- *мотивационно-стимулирующем подходе*: использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- *коррекционном подходе*: своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

В связи с тем, что методическая работа в дошкольной образовательной организации – это система, значит, ее структура может быть следующей: прогнозирование – программирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция – анализ [23].

С точки зрения деятельностного аспекта структура методической работы представляет собой мотивы – цель – содержание – формы – методы – результаты.

С точки зрения содержательного аспекта структура методической работы выглядит как взаимосвязь направлений воспитания: познавательного, физического, социального, нравственного, эстетического, трудового, экономического [8].

Реальные показатели конечного результата будут способствовать оценке эффективности системы методической работы.

По мнению К.Ю.Белой, П.Н.Лосева общими критериями эффективности системы методической работы в образовательной организации являются:

- критерий результативности, который достигается, если уровни развития детей за отведенное время соответствуют оптимальному уровню, или приближаются к нему без перегрузки воспитанников;
- критерий рациональных затрат времени, экономичности рациональных затрат времени, когда рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование без перегрузки педагогов этими видами деятельности;
- критерий роста удовлетворенности педагогов своим трудом; стимулирующая роль методической работы: в коллективе улучшается психологический климат, растет творческая активность педагогов, их удовлетворенность результатами своего труда.

Оптимальная оценка эффективности методической работы может быть дана по конечному результату, а не по числу разработанных в разных формах деятельности проведенных мероприятий.

Таким образом, *методическая работа представляет собой* целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте и анализе воспитательно-образовательного процесса, систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование воспитательно-образовательного процесса и достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей.

1.2. Управление методической работой в дошкольной образовательной организации: теория и практика

Многие отечественные и зарубежные исследователи утверждают, что управление необходимо в сфере педагогических систем, а не только в области технических и производственных процессов.

В теории управления образовательными организациями (С.И.Архангельский, В.П.Беспалько, В.И.Зверева, Ю.А.Конаржевский, А.М.Моисеев, В.С.Лазарев, М.М.Поташник, П.И.Третьяков, Т.К.Чекмарева, Т.И.Шамова и др.) школа и дошкольная образовательная организация рассматриваются как сложные социально-педагогические системы.

В общем смысле под системой понимается неслучайным образом организованная совокупность элементов, взаимодействующих между собой и образующих единое целое [67].

В педагогической теории социально-педагогическая система рассматривается как социально-обусловленная целостность взаимодействующих на основе партнерства, окружающей средой и ее духовными и материальными ценностями участников педагогического

процесса, направленная на формирование и развитие личности. К функциональным характеристикам социально - педагогических систем относятся наличие целей, взаимодействие, открытость, динамичность, самоорганизация, саморазвитие (Ковалев Г.А.). Эти характеристики уместны и для описания системы «дошкольная образовательная организация» (ДОО) [15].

Управление, по мнению М.М.Поташника и А.М.Моисеева, представляет собой целенаправленную деятельность всех субъектов, обеспечивающую становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие образовательной организации [24].

Изучив особенности управления образовательной организацией, П.И.Пидкасистый трактует управление как «воздействие, основанное на научных принципах и методах и направленное на оптимальную организацию учебно-воспитательного процесса, обеспечивающего наиболее полное соответствие достигнутых результатов поставленной цели [57].

Т.И.Шамова представляет «управление» как «активное взаимодействие руководителей школы и других участников педагогического процесса по его упорядочению и переводу в новое качественное состояние» [67].

В свою очередь, российский учёный в сфере психологии управления и образования В.С.Лазарев представляет управление взаимодействием между «управляющей системой» и «управляемым объектом», которое позволяет при выполнении определенного действия управляющей системой обеспечить целенаправленность и организованность управляемых процессов [57].

М.М.Поташник отмечает, что различают общие функции управления, называемые еще управленческими действиями (это планирование, организация, руководство, контроль, анализ и др.) и конкретные функции, когда управленческое действие названо не само по себе, а вместе с объектом, на который оно направлено: например, планирование работы с педагогическими кадрами, контроль качества образования и т.д.[26].

В настоящее время многие исследователи, работающие в области управления образовательными системами, считают, что слагаемые процесса управления, одинаковы для всех самоуправляемых систем. Кроме того, они же отмечают, что к деформированию существующей системы управления либо снижению ее результативности приводит сокращение какой-либо функции управления.

В.Я.Якунин рассматривает управление как процесс, представляющий собой в совокупности стадии в определенной последовательности, и этапы развития, а также для достижения цели комплексность действий управленца. Функциями управления считает постановку целей; сбор информации; прогнозирование; принятие решения; организацию исполнения; коммуникацию; контроль; коррекцию [58].

Ю.А.Конаржевский в процессе управления выделяет функцию педагогического анализа. Руководитель дошкольной образовательной организации планирует работу на предстоящий период, предварительно тщательно проведя педагогический анализ информации, свидетельствующей о достигнутом уровне в решении поставленных задач и в развитии образовательной организации [55].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, функциональный состав управления обусловлен сложностью самой управленческой деятельности, поэтому существует множество различных подходов к определению функционального состава, и каждый из них по праву имеет место.

П.И.Третьяков и К.Ю.Белая [59] выделяют следующие функции управления:

- информационно-аналитическая функция управления, которая заключается в формировании базы данных о профессиональных качествах педагогов, выполнении программ, педагогическом опыте, новых исследованиях в педагогике, психологии, дидактике;

- мотивационно-целевая функция управления, которая предполагает совместную деятельность старшего воспитателя с

руководителем и педагогами по определению цели и задач научно-методической работы коллектива, форм и методов учебно-воспитательной работы в дошкольной организации, а также планирование самообразования педагогов;

- планово-прогностическая функция управления заключается в прогнозировании на основе диагностики старшим воспитателем развития педагогов и научно-методической работы коллектива. Сюда же включается деятельность старшего воспитателя совместно с руководителем по составлению программы развития дошкольной образовательной организации и образовательной программы, годового плана, и деятельность по планированию методической работы;

- организационно-исполнительская функция управления обеспечивает выполнение годового плана работы детского сада. Кроме того, в рамках этой функции организовывается диагностика детей, анкетирование педагогов, родителей и методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период, в рамках которого проводятся педагогические советы, взаимопосещения, открытые занятия, конкурсы, дни открытых дверей. Старшим воспитателем совместно с руководителем образовательной организации осуществляется аттестация педагогических кадров. Также старший воспитатель поддерживает взаимодействие с социальными партнерами;

- контрольно-диагностическая функция управления заключается в разных видах контроля (оперативного, тематического, итогового) с целью оценки эффективности организации учебно-воспитательного процесса и развивающей предметно-пространственной среды, осуществляемого совместно с руководителем;

- регулятивно-коррекционная функция управления предполагает обеспечение своевременной квалифицированной помощи педагогическим

работникам в организации учебно-воспитательного процесса, повышении квалификации, экспериментально-поисковой работе[59].

Методическая работа в дошкольной образовательной организации относится к управленческой деятельности.

Процесс организации методической работы, как и любой управленческой деятельности, имеет циклический характер, то есть представляет собой совокупность связанных между собой стадий, составляющих законченный круг развития [40].

К выводу о том, что решение задач методической работы осуществляется путем управления ею, пришли В.И.Зверева, Е.А.Михалычев, З.С.Николаева, Л.В.Поздняк, В.П.Симонов, Е.Е.Смирнова, Т.И.Шамова, которые выделили основные направления:

- управление поддержанием стабильного уровня целостного образовательного процесса;
- управление развитием педагогического коллектива, каждого воспитателя и, в конечном счете, – детей.

Реализация первого направления обеспечивает использование имеющегося образовательного потенциала организации.

Реализация второго направления обеспечивает наращивание этого потенциала и повышение эффективности его использования.

Важно отметить, что управление методической работой в дошкольной образовательной организации основывается на основных методологических подходах к управлению: системном, функциональном, ситуационном, исследовательском, дифференцированном и др.

Системный подход предполагает взаимосвязь отдельных форм методической работы между собой, поступательность движения в формировании профессиональных знаний, умений, навыков педагогов, опору на предшествующий опыт. Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, необходимо учитывать их оптимальное сочетание между собой. Структура методической работы для каждой дошкольной

образовательной организации будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данной организации как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе, что лежит в основе ситуационного подхода.

Функциональный (процессный) подход определяет, что организация методической работы строится на основе управленческого цикла: во-первых, на основе педагогического анализа определяется ее цель, во-вторых, отвечают потребностям и особенностям всей системы, а также субъектов обучения, формы, методы, средства обучения, в-третьих, результативность работы, контроль достижения поставленной цели, педагогический анализ и постановка новой цели являются необходимым условием.

Дифференцированный подход предполагает целенаправленное педагогическое воздействие на группы педагогов, которые выделяются руководителем по сходным индивидуальным, личностным качествам.

Исследовательский подход предусматривает построение методической работы на диагностической основе, следуя логике построения исследовательской деятельности (констатация, формирование, обсуждение результата).

Более подробно остановимся на системном подходе, в связи с возможностью его применения в нашем исследовании. Ключевым понятием системного подхода является понятие «система». В соответствии с позицией А.Н.Аверьянова, В.Г.Афанасьева, В.С.Тюхтина, Н.Ф.Овчинникова и некоторых других ученых, системой может быть назван любой фрагмент действительности. По их мнению, любые совокупности являются системами; материя вообще проявляется в форме систем; нет материи вне систем, а системность является атрибутивным свойством материи. Даже понятие хаоса в отношении к другой системе отражает «либо систему с непознанной закономерностью, либо систему с низшими уровнями связи элементов, либо систему, являющуюся фоном относительно исследуемой системы» [3, с. 28].

В теории педагогики понятие «система» употребляется в различных контекстах. Чаще всего речь идет о таких сочетаниях, как «система образования», «педагогическая система», «образовательная система», «воспитательная система», «система непрерывного образования», «система повышения квалификации кадров» [39, с.50].

Москвина Л.А. в своем исследовании выделяет компоненты системы: целевой, содержательный, процессуальный и результативный:

«Целевой компонент включает все многообразие целей и задач управленческого содействия педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в совершенствовании их профессиональной квалификации. Содержательный компонент отражает различные аспекты взаимодействия и сотрудничества педагогических работников и администрации дошкольной образовательной организации. Процессуальный компонент определяет наиболее целесообразное сочетание форм, методов и средств управленческого содействия педагогическим работникам. Наконец, результативный компонент устанавливает ожидаемые результаты соответствующей деятельности» [39, с.53-54].

Еще один из важных подходов к управлению методической работой – деятельностный. Изучая структуру деятельности и принимая позицию Б.Ф.Ломова, следует, прежде всего, установить: мотивы и цели, которыми личность руководствуется в данной деятельности; особенности планирования и прогнозирования, характерные для нее; способы действия [29].

Оценивая сущность деятельностного подхода, Москвина Л.А. указывает на его «чрезвычайную важность и плодотворность, так как в нем обнаруживается деятельностная природа человека, значение продуктивной деятельности для развития личности» [39, с.59].

Важным условием успешной деятельности методической службы дошкольной образовательной организации является правильный выбор ее модели в зависимости от целей, задач и подходов, на основе которых она создается.

В литературе достаточно подробно описаны взаимосвязанные группы форм методической работы: коллективные (педагогический совет, деловые игры, дискуссии, дебаты и т.д.), групповые (семинары, семинары-практикумы, групповые консультации и др.) и индивидуальные (индивидуальные консультации, деловая беседа, самообразование, взаимопосещение, наставничество и т.д.) формы. Под формой принято понимать устройство, структуру, систему организации чего-либо, а под методом – способ познания, достижения цели, осуществления чего-либо. В рамках различных форм находят применение многообразные методы работы с кадрам.

Все формы методической работы планируются в годовом или календарном планах, исходя из задач дошкольной организации, интересов или затруднений педагогов. Эффективность каждой формы методической работы можно определить по тому, помогает ли она быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс. Перечисленные формы методической работы организуют и проводят не только руководитель, его заместитель или старший воспитатель, часто к этому привлекаются опытные воспитатели, специалисты, занимающиеся определенным направлением образовательного процесса.

Постоянное отслеживание результатов методической работы, профессионального роста педагогов является одной из задач педагогического мониторинга. Педагогический мониторинг – это форма организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающая слежение за её состоянием, а также дающая возможность прогноза развития педагогической системы. Цель мониторинга – оперативно и своевременно выявлять все изменения, происходящие в конкретной области. Полученные объективные данные являются основанием для принятия управленческих решений.

Такое построение методической работы характерно для основной модели методической службы детского сада, в образовательной программе

которого обязательная часть основной общеобразовательной программы дошкольного образования занимает до 99% всего объема.

В условиях видового разнообразия дошкольных образовательных организаций, состав и структура методической службы определяется в зависимости от наличия в штатном расписании тех или иных должностей работников, в обязанности которых входят методические функции. При организации деятельности дошкольных групп в составе образовательных организаций разных типов, а также в малокомплектных детских садах структура методической службы может объединять работников нескольких дошкольных образовательных организаций или функции методической службы дошкольной образовательной организации могут полностью делегироваться методической службе муниципалитета[12].

Особенности другой модели методической службы детского сада общеразвивающего вида и центра развития-детского сада отражают приоритетное осуществление деятельности по одному или нескольким направлениям развития детей (физическое, социально-личностное, познавательно-речевое, художественно-эстетическое). При этом содержание вариативной части программы занимает до 20% всего объема и оказывает влияние на штатное расписание, в частности на включение в штаты специалистов, реализующих конкретное направление (например, учитель-логопед, педагоги дополнительного образования, библиотекарь и т.д.) и выполняющих методические функции. Увеличение числа таких специалистов может повлиять на структуру методической службы. Для данной модели предпочтительно выстраивание линейно-функциональной или смешанной (линейно-функциональной и матричной) структуры. Содержание деятельности методической службы, ее задачи должны быть уточнены и дополнены в соответствии с реализацией приоритетных направлений. Необходимо обозначить направления взаимодействия и сотрудничества методической службы с другими социальными институтами в соответствии с приоритетом.

Для детского сада пристра и оздоровления существенным является взаимодействие методической службы с медицинским персоналом, который берет на себя часть методических функций. В состав методической службы могут быть включены специалисты (специалист по лечебной физкультуре, тренер по плаванию и др.), деятельность которых связана как с образовательной деятельностью, так и лечебными, профилактическими мероприятиями. Организационная структура методической службы может быть представлена одной из трех обозначенных выше моделей или их сочетанием. Содержание деятельности методической службы, ее задачи должны быть уточнены и дополнены в соответствии с реализацией приоритетных направлений. Необходимо налаживание взаимодействия и сотрудничества методической службы с различными медицинскими учреждениями (поликлиникой, диспансерами, центрами здоровья и др.), социальными службами и т.д.

Для модели методической службы детского сада компенсирующего вида характерно наличие достаточно четко выделенных функциональных подразделений, связанных с организацией педагогического процесса, медицинской работой, психологической службой, коррекционно-развивающей деятельностью. В этом случае, оптимальным является сочетание линейно-функциональной и матричной организационных структур с установлением вертикальных и горизонтальных связей между представителями разных служб и наличие временных объединений сотрудников для решения поставленных задач. Содержание деятельности методической службы, ее задачи должны быть уточнены и дополнены в соответствии с реализацией приоритетных направлений и устремлены на координацию усилий функциональных подразделений для выполнения основной образовательной программы дошкольного образования. Необходимо налаживание взаимодействия и сотрудничества методической службы с различными медицинскими учреждениями (диспансерами, центрами здоровья и др.), социальными службами,

общественными объединениями, организациями, занимающимися решением проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья и т.д.

Структура методической службы детского сада комбинированного вида, в котором возможно сочетание групп различной направленности, в том числе компенсирующих и комбинированных, так же имеет свои особенности. Для данной модели методической службы также характерно наличие выделенных функциональных подразделений, связанных с организацией педагогического процесса, медицинской работой, психологической службой и коррекционно-развивающей деятельностью, в том числе реализующих инклюзивное образование. При этом могут наличествовать специалисты, обеспечивающие приоритетное направление (направления) воспитания и обучения детей. В этом случае, также оптимальным является сочетание линейно-функциональной и матричной организационных структур с установлением вертикальных и горизонтальных связей между представителями разных служб и наличие временных объединений сотрудников для решения поставленных задач. Содержание деятельности методической службы, ее задачи должны быть уточнены и дополнены в соответствии с реализацией приоритетных направлений и устремлены на координацию работы функциональных подразделений, выработку единых принципов воспитания и обучения детей на диагностической основе, обеспечивая индивидуализацию и дифференциацию педагогического процесса. Необходимо налаживание сотрудничества методической службы с различными медицинскими учреждениями (диспансерами, центрами здоровья и др.), социальными службами, общественными объединениями, организациями, занимающимися решением проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, тесное взаимодействие с общеобразовательными учреждениями разных типов и видов, в том числе со специальными (коррекционными) и т.д.

Следующая модель может быть реализована во всех видах общеобразовательных школ, в состав которых входят дошкольные группы, в

том числе и в образовательной организации для детей дошкольного и младшего школьного возраста, частично применима и для детского сада для детей дошкольного (старшего дошкольного возраста), в котором налажена тесная связь с начальной школой, а также в организациях дополнительного образования с группами для детей дошкольного возраста. В этом случае в состав методической службы могут войти учителя и (или) завуч начальной школы, педагоги дополнительного образования, прошедшие повышение квалификации, переподготовку в сфере дошкольного образования. Возможно включение дошкольной методической группы в методическую службу общеобразовательной школы, а также другие варианты. При этом необходимо наладить взаимодействие с другими общеобразовательными организациями, имеющими дошкольные группы, дошкольными организациями для организации коллективных просмотров организации педагогического процесса, взаимопосещений, совместных семинаров и других форм методической работы. Для данной модели предпочтительно выстраивание матричной организационной структуры, предусматривающей временные объединения (рабочие группы, творческие коллективы, консилиумы и др.) для решения стоящих перед дошкольными группами (группой) задач. Содержание деятельности методической службы, ее задачи должны быть уточнены и дополнены в соответствии с реализацией приоритетных направлений.

Создание методической службы в детском саду способно мобильно решать актуальные задачи внедрения новых подходов и технологий образования детей дошкольного возраста в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [12].

Таким образом, изучив основные теоретические подходы и рассмотрев различные модели управления методической работой по повышению квалификации, ведущими подходами к управлению методической работой по повышению квалификации в дошкольной образовательной организации

нами был принят системный подход, позволяющий увидеть в любом сложном образовании систему, рассматривать его как совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, и деятельностный подход, позволяющий увидеть процесс изменения квалификации педагогических кадров. Кроме этого, были определены формы работы, используемые в работе педагогическими кадрами – это коллективные, групповые и индивидуальные.

1.3. Повышение квалификации педагогических кадров в системе методической работы в дошкольной образовательной организации

Внедрение федерального образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта педагога дошкольного образования диктуют повышенные требования к квалификации педагога, его ответственности, готовности осваивать новые подходы к профессиональной деятельности. На сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников в дошкольной образовательной организации является одной из самых актуальных проблем развития образования [64].

Современные подходы к пониманию квалификации основываются на достижениях педагогики и психологии и рассматривают ее как разностороннюю характеристику педагога. Еще в 17 веке чешский педагог-гуманист Я.А. Коменский отметил те качества, необходимые педагогу для осуществления педагогической деятельности, говоря о том, что педагоги должны быть «приветливы и ласковы», «рекомендуют науки, к которым они приступают, со стороны их превосходства, привлекательности и легкости».

В педагогике советских времен знания, умения и навыки, необходимые для полноценной качественной педагогической деятельности практически всегда рассматривались в контексте приравнивания предметных знаний и навыков, что нивелировало профессиональные качества педагога. Однако в последнее десятилетие возникают новые представления о содержании труда,

функциях педагогических работников, а также качествах, присущих педагогическому работнику современного образования.

В российской науке вопросами профессиональной квалификации работника образования занимались О.А.Абдуллина, З.Ф.Абросимова, Е.П.Белозерцев, Э.Ф.Зеер, И.Я.Зязюн, Е.А.Климов, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, С.Г. Молчанов, Е.И.Рогов, Г.Н.Сериков, В.А.Сластенин, Н.Ф.Талызина, К.Д.Ушинский и др.

В общем смысле понятие «квалификация» имеет следующие значения:

1. Определение качества, оценка чего-либо;
2. Уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда или степень и вид профессиональной обученности индивида, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определённой работы.

В более широком употреблении понятие «квалификация» обозначает готовность субъекта к успешному разрешению проблем и выполнению задач, схожих с тем или иным видом деятельности, и в этом смысле близок по значению терминам «компетентность» и «грамотность» [70].

Мы рассмотрим в нашем исследовании понятие «квалификация», как комплексное качество педагога, его умение осуществлять профессиональную деятельность.

В психолого-педагогической литературе можно встретить множество понятий, характеризующих способности педагога – это с точки зрения И.А.Зязюна – «профессионально-педагогическая квалификация», «педагогическое» мастерство», в понимании Е.И.Рогова и А.К.Марковой – «педагогическая культура», «профессионализм», С.Г.Молчанов педагогические способности определяет как «компетентность».

По мнению И.Я.Зязюна, профессионально-педагогическую квалификацию необходимо рассматривать как педагогическое мастерство, которое есть «комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий

уровень самоорганизации профессиональной деятельности» [19].

Составляющими педагогического мастерства И.Я. Зязюн отмечает:

- гуманистическую направленность;
- педагогические способности;
- педагогическую технику;
- профессиональные знания, где каждый элемент является частью

системы «педагогическое мастерство» и выполняет значимую функцию.

С точки зрения С.Г.Молчанова, интегративная характеристика есть профессионально-педагогическая компетентность, в состав которой входит:

- профессионально-педагогическая квалификация;
- социально-профессиональный статус;
- профессионально значимые личностные особенности [34].

С.Г.Молчанов рассматривает профессионально-педагогическую компетентность как систему, а квалификацию, как составную часть данной системы. «Профессиональная компетентность определяется как некое подтвержденное право принадлежности к определенной профессиональной группе работников, признаваемое со стороны социальной системы в целом и представителями, как этой профессиональной группы, так и других социальных и профессиональных групп. В более узком понимании под профессионально-педагогической компетентностью понимается круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом отражающих социально-профессиональный статус и профессионально-педагогическую квалификацию, а также некие личностные, индивидуальные особенности (способности) для реализации определенной профессиональной деятельности» [28,34].

Квалификация же, по мнению С.Г. Молчанова, трактуется во-первых, как «готовность педагогических работников создавать продукты профессионально-педагогической деятельности»; а во-вторых, как

«сопоставление качеств этих продуктов с требуемыми, желаемыми или эталонными» [34].

Анализируя понятие «квалификации» в объяснении известного деятеля в области психологии и педагогики, доктора психологических наук А.К.Марковой, следует отметить, что она разводит понятия «профессионализм», «компетентность» и «квалификация». По ее мнению «нормативный профессионализм» - «это совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда» [31].

Компетентность понимается А.К.Марковой как «сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции». Квалификация «означает требования профессиональной деятельности к работнику в качественном и количественном выражении (что должен знать, уметь работник первой, второй, третьей категории)» [31].

Согласно положениям системного подхода «квалификация специалиста» понимается, как «интегративная способность не в ущерб здоровью людей содействовать развитию их образованности, профессионально ориентировать их и направлять образовательные процессы (учение, самообразование, обучение и пр.) так, чтобы удовлетворять личные и социальные потребности, в общем, и профессиональном образовании граждан» [52, 53].

Таким образом, по мнению А.К.Марковой профессионализм – личностные качества педагога, компетентность – психические качества педагога, а квалификация – требования к работнику в рамках присваиваемой категории.

Составляющими элементами профессионально-педагогической квалификации, по Г.Н.Серикову, является:

- профессиональная компетентность;

- профессиональная нравственность;
- инициативность;
- педагогическое мастерство.

Такой подход предполагает изучение профессионально-педагогической квалификации с позиции такой структуры, в основу которой заложена иерархия элементов, выделенных Г.Н.Сериковым, каждый из которых выполняет свое назначение и является связующим с другими элементами.

Основная составляющая профессионально-педагогической квалификации - это профессиональная компетентность, в основе которой лежат знания и профессиональная нравственность. Н.В.Кузьмина под компетентностью понимает «такую характеристику их квалификации, в которой представлены знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности» [28].

В общей психологии профессий Э.Ф.Зеер, А.К.Маркова [70] различают такие виды профессиональной компетентности, как:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне; способность проектировать своё профессиональное развитие;
- социальная компетентность – владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приёмами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;
- личностная компетентность – владение приёмами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;
- индивидуальная компетентность – владение приёмами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение

организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненапряжённо, без усталости и даже с освежающим эффектом;

- экстремальная профессиональная компетентность - когда человек готов к работе во внезапно усложнившихся условиях.

Базовой составляющей профессиональной компетентности являются знания. Согласно мнению О.А.Абдуллиной[1], в структуре общепедагогических знаний можно выделить следующие:

- знание фундаментальных идей, концепций, законов и закономерностей развития педагогических явлений;

- знание ведущих педагогических теорий, основных категорий и понятий;

- знание основополагающих педагогических фактов;

- прикладные знания об общей методике обучения и воспитания детей [1].

Анализируя работы В.А.Сластенина, Н.В.Кузьминой по вопросу профессиональной компетентности, приходим к выводу, что компетентность представляет собой взаимосвязь двух составляющих: теории (знаний) и практики (опыта их реализации).

С точки зрения И.О.Котляровой и С.А.Репина, профессионально-педагогическая квалификация представляет собой единство профессиональной компетентности и специальной предметной компетентности, где под профессиональной компетентностью подразумеваются необходимые знания для реализации себя в педагогической деятельности, а специальная предметная компетентность находится в зависимости от специфики преподаваемого предмета.

Таким образом, профессиональная деятельность педагогов базируется на профессиональной компетентности, это значит, что профессиональные

знания и опыт их применения способствуют успешной реализации в профессии.

Однако если педагог не занимает активную позицию в профессиональной деятельности, то положительный потенциал может остаться не реализованным. Выполнение педагогом своих профессиональных функций, осуществление профессиональной деятельности требует не только знаний, но и таких условий, которые побуждали бы педагога к активной деятельности. Одним из таких условий является инициативность педагога.

Инициативностью считают комплексное свойство педагога, характеризующееся самостоятельными активными действиями, проявлениями «креативности, предприимчивости, деловитости, оказанию целенаправленного влияния на других людей» [19].

По мнению И.О.Котляровой и С.А.Репина инициативность означает выполнение работником образования не только «привычных функций, характерных для образовательной организации в режиме развития», но и выполнение функций, связанных с развитием. Например, функции самосовершенствования, повышения профессионально-педагогической квалификации, развития образовательной организации. Способность педагога осуществлять образовательную деятельность, как в режиме функционирования образовательной организации, так и в режиме его развития свидетельствует о наличии у педагога высокого уровня инициативности.

Следующей важной составляющей квалификации педагога является профессиональная нравственность, которую Г.А.Сериков понимает как «характеристику специалистов, в которой отражаются личные духовные и душевные качества, проявляющиеся в процессе осуществления ими профессиональной деятельности, а также оказывающие влияние на ее результаты» [53].

Ученые работающие по вопросу профессиональной нравственности выделяют следующие ее составляющие:

- педагогическую направленность личности;
- нравственные качества человека;
- нравственное взаимодействие с другими субъектами образования.

Педагогическая направленность личности, с точки зрения И.О.Котляровой, означает взаимосвязанное и взаимозависимое множество устойчивых мотивов, ориентирующих профессиональную деятельность педагога на передачу знаний, умений и навыков новым поколениям. Педагогическая направленность представляет собой совокупность идеалов, ценностных ориентаций, мировоззренческих позиций педагога, которые направляют его профессиональную деятельность [49]. В психологии «направленность личности» обозначает совокупность потребностей и мотивов личности, определяющих главное направление ее поведения, таким образом, являясь стержнем, системообразующим качеством.

И.О.Котлярова составляющими профессиональной направленности выделяет следующие:

- мотивы такие как намерения, интересы, склонности, призвание;
- ценностные ориентации такие как предприимчивость, деловитость, профессионализм, профессиональную честность, социальную ответственность, корпоративность;
- профессиональную позицию - это отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию;
- профессиональное самоопределение [49].

И.Я.Зязюнов в основе направленности видит идеалы, ценности, личностные ориентации. При этом он выделяет направленность:

- на себя (самоутверждение);
- на средства педагогического воздействия;
- на школьника, на детский коллектив;
- на цели педагогической деятельности;

– на гуманистическую стратегию, творческое преобразование средств, объекта деятельности [49].

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет выделить характеризующие направленность на педагогическую профессию качества и свойства личности - это гуманизм, знание предмета, эрудиция, добросовестность, трудолюбие, принципиальность, честность, требовательность, наличие воли, эмоциональность, талант, личный пример новатора, мастера, любовь к детям. Педагогическая направленность определяет выбор содержания профессиональной деятельности.

Что касается нравственных качеств педагога, то они являются ядром нравственного поведения, позволяют выстроить взаимоотношения с детьми, коллегами, родителями (законными представителями). Основными нравственными качествами можно отметить педагогический такт, умение понять другого человека, уважение к чужому мнению и к деятельности других людей, гуманное отношение к окружающим, способность создавать условия для самореализации личности и многие другие качества.

Таким образом, основа профессиональной культуры педагога состоит из совокупности профессиональной компетентности и нравственности, а способность успешной реализации профессиональных функций связана с педагогическим мастерством.

Теоретическое мастерство проявляется в практике их профессиональной деятельности и оценивается через отношение других участников образования и через результаты качества образования.

«Педагогическое мастерство – умение педагога успешно решать профессиональные задачи, используя либо известные способы, либо способы с локальными изменениями» [61].

«Педагогическое мастерство вырастает на основе профессиональной компетентности, базируется на нравственности и активизируется инициативностью специалиста» [49].

Необходимо отметить, что педагогическое мастерство, с одной стороны, базируется на основе всех вышеперечисленных характеристик профессиональной квалификации, а с другой стороны, оно имеет собственные показатели, каковыми являются способности, которые выражаются в профессионально-педагогических умениях и навыках. Это обусловлено тем, что педагогическое мастерство определяется как способность реализации содержания всех составляющих профессиональной квалификации педагога.

Н.В.Кузьмина, Е.И.Рогов, И.Я.Зязюн предлагают следующую классификацию педагогических способностей, в основе которых лежат такие способности как: организаторские, коммуникативные, перцептивные, гностические, проективные.

Особая роль придается умению общаться, мастерству педагогического взаимодействия, поскольку, по мнению специалистов [31], педагог должен обладать навыками познания личности ребенка, обмена информацией, осуществления разноуровневого общения.

Таким образом, в соответствии с системным подходом, основу квалификации – интегративной профессиональной характеристики педагога составляют такие системообразующие функции как:

- Направленность – представляющая не что иное, как вектор деятельности;
- Нравственность – являющаяся регулятором деятельности;
- Инициативность – движущая сила;
- Компетентность – составляющая образовательную базу, фундамент квалификации педагога.
- Мастерство – инструментальный профессиональной деятельности.

Можно сказать, что педагог имеет достаточно высокий уровень квалификации в том случае, когда все вышеизложенные функции развиты в полной мере.

На основании обобщения результатов научных исследований Г.Н.Серикова, О.А.Абдуллиной, И.А.Зязюна, выделены параметры каждой составляющей профессиональной квалификации педагога, а также критерии ее сформированности:

1. Параметры, характеризующие компетентность: профессиональные знания, профессиональный опыт.

Критерии их сформированности: объем знаний; размерность знаний; уровень освоения знаний; осознанность; действенность; опытность.

Показатели: полнота воспроизведения, точность воспроизведения; остаточная полнота воспроизведения; полнота использования в практических ситуациях.

2. Параметры, характеризующие нравственность: нравственные знания; нравственное мировоззрение; нравственное поведение.

Критерии их сформированности: объем знаний; соответствие слов поступкам.

Показатели: полнота воспроизведения; точность воспроизведения; количество нравственных поступков; относительная частота нравственных поступков.

3. Параметры, характеризующие инициативность: активность, креативность, обязательность.

Критерии их сформированности: степень активности; уровень креативности.

Показатели: число активных действий; преобладающий вид деятельности; доля участия в инновационной деятельности; степень завершения выполняемых действий.

4. Параметры, характеризующие педагогическое мастерство: педагогические способности, в ее структуре - профессиональные умения и навыки.

Критерии их сформированности: качество профессиональной деятельности (эффективность разрабатываемых средств образования, мера

взаимопонимания между участниками образовательного процесса); качество образованности воспитуемых (уровень развития их личных качеств, степень зрелости и активности жизненной позиции).

Показатели: количество действий, выполняемых педагогом при использовании того или иного умения; последовательность действий; качество выполнения каждого действия; время, затрачиваемое на выполнение действий (заданий), структурная сложность деятельности; продуктивность, эффективность (степень достижения ожидаемых результатов).

Для создания оптимальной системы методической работы в ДОО необходимо руководствоваться следующими основаниями:

- целями, стоящими перед ДОО, в соответствии с нормативно-правовыми документами;
- количественным и качественным составом данного педагогического коллектива;
- индивидуально-дифференцированным подходом к каждому педагогу, с учетом результатов диагностики профессионального мастерства, личностных профессионально значимых качеств педагогов, уровня их образования, характерных затруднений, испытываемых педагогами в осуществлении профессиональной деятельности;
- качественным анализом текущих, конечных и отдаленных результатов деятельности ДОО в целом;
- особенностями содержания методической работы, уровнем развития основных направлений и связей между ними;
- традициями, накопленными позитивным и негативным опытом организации методической работы;
- сравнительной эффективностью различных форм методической работы;

- оптимальным сочетанием использования тех или иных форм методической работы;
- особенностями взаимоотношений педагогов в коллективе;
- материальными, морально-психологическими условиями осуществления намеченных перспективных планов методической работы;
- реальными профессиональными способностями руководителей образовательного учреждения, уровнем их готовности к современному управлению методической работой;
- передовым опытом и научными рекомендациями по организации методической работы.

В системе методической работы есть общее для всех дошкольных образовательных организаций и специфическое для каждого. К общему К.Ю.Белая относит следующее:

1. Создание индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы работы воспитателя, обогащение его знаний, развитие мотивов творческой деятельности.

2. Формирование в дошкольной образовательной организации коллектива единомышленников. Выработка педагогического кредо, развитие традиций, контроль и анализ и основанная на создание новой практики образования учебно-воспитательного процесса, выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта, приобщение воспитателей к экспериментальной работе.

3. Создание системы повышения квалификации [59].

Таким образом, теоретическое изучение психолого-педагогической литературы позволило нам определить сущность понятия «профессионально-педагогическая квалификация» педагогов дошкольной образовательной организации.

Следует отметить, что различные подходы к трактовке понятия в аспекте нашего исследования определили необходимость уточнения данного

понятия «профессионально-педагогическая квалификация», которое мы определили как «комплексная личностная характеристика, определяющая способность к осуществлению профессионально-педагогической деятельности». В настоящее время в современных дошкольных образовательных организациях одной из проблем является построение целостной эффективной системы методического сопровождения педагога, основанной на достижениях науки, направленной на повышение мастерства каждого педагога.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Анализ теоретических основ управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации позволил нам сделать следующие выводы:

1. Актуальность проблемы обусловлена потребностью современной дошкольной образовательной организации в высоко квалифицированных специалистах, отвечающих требованиям образовательной практики в области дошкольного образования на сегодняшний день. В настоящее время разработаны методологические и теоретические предпосылки реализации данной проблемы.

2. Определили сущность понятия «методическая работа» - целостная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников.

3. Определили сущность понятия «квалификация», а также ее структурные компоненты, такие как: педагогическая компетентность, нравственность, инициатива, педагогическое мастерство.

4. Под повышением квалификации понимается рост профессиональной образованности, который влечет за собой увеличение размерности, объема, глубины осведомленности педагога, как в теоретическом, так и в практическом плане.

5. Профессионально-педагогическая квалификация как интегративная способность человека к осуществлению профессиональной деятельности представляет собой систему, ограниченную природным потенциалом педагога и сложившимися обстоятельствами. Квалификации, как системе присуще развитие, которое при условии протекания в прогрессивном русле

ведет к повышению квалификации, что выражается в достижении определенного уровня.

6. Результативность методической работы по проблеме повышения квалификации педагогов обеспечивается единством и взаимосвязью всех элементов системы методической работы: целей, задач, содержания, организационных форм, методов и средств, условий повышения квалификации педагогов в дошкольных образовательных организациях.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Задачи и содержание экспериментальной работы

Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют экспериментальной проверки выдвинутой нами гипотезы.

Целью опытно-экспериментальной работы было проверить, во-первых, эффективность управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации, во-вторых, достаточность выделенного комплекса педагогических условий для реализации этого процесса, и в-третьих, результативность программы повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации.

В соответствии с целью опытно-экспериментальной работы определены задачи:

- Определить, направлена ли модель управления методической работой на повышение квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации;
- Проверить влияние выделенных педагогических условий на эффективность управления методической работой по повышению квалификации педагогов;
- Определить, помогает ли программа методической работы в повышении квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

Опытно–экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области.

В таблице 2 представлены этапы опытно-экспериментальной деятельности по управлению методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька».

Таблица 2

Этапы опытно-экспериментальной работы по управлению методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»

Период	Содержание деятельности
1 этап	Выявление уровня квалификации педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька»: <ul style="list-style-type: none">– анализ сведений о педагогических кадрах– наблюдение за организацией педагогической деятельности в МБДОУ №18 «Яблонька»– изучение личностной и групповой удовлетворенности профессиональной деятельностью, уровня развития педагогических способностей и доминирующего способа решения жизненных проблем педагогических кадров
2 этап	Разработка и реализация модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»
3 этап	Анализ реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»: результаты и выводы

На первом этапе опытно-экспериментальной работы в связи с темой выпускной квалификационной работы, во-первых необходимо проанализировать *кадровое обеспечение МБДОУ №18 «Яблонька»*. Анализ состояния педагогических кадров включает в себя оценку по демографическим характеристикам (пол, возраст), по уровню образования работников, стажу работы, повышению квалификации.

Уровень занятости работников можно обозначить как полный, но не совсем рациональный, в связи с внутренним и внешним совместительством.

Кроме того, открыта вакансия руководителя физического воспитания, поэтому для выполнения Основной образовательной программы МБДОУ №18 «Яблонька» воспитатели вынуждены выполнять функции руководителя физического воспитания без дополнительного финансирования. Так же по нормативу должно быть 6 младших воспитателей, а по факту – 5. Педагогический штат составляет 12 воспитателей (в том числе внутренний совместитель: старший воспитатель), 1 музыкальный руководитель, 1 учитель-логопед (внешний совместитель).

Удельный вес работников административно-управленческого аппарата составляет 12% (3 чел.) в общей численности персонала (27 чел.), что является оптимальным показателем.

Демографической особенностью педагогического коллектива является то, что 100% педагогов – женщины, однако общая численность мужчин в учреждении составляет 7% (заместитель заведующей по административно-хозяйственной части и рабочий).

Проанализировав возрастной состав педагогических кадров (от 20 до 30 лет – 36% (5 чел.), от 30 до 55 лет – 36% (5 чел.), от 55 лет – 28% (4 чел.) можно сделать вывод: в детский сад приходят работать молодые специалисты, снижается средний возраст педагогического коллектива.

В МБДОУ №18 «Яблонька» основную часть педагогических кадров составляют сотрудники, имеющие среднее педагогическое образование, соответствующее профилю педагогической деятельности – 72% (10 чел.).

Низкий процент педагогических кадров с высшим педагогическим образованием, соответствующим профилю педагогической деятельности (28%, 4 чел.), среди которых 7% (1 чел.) получают данный момент второе высшее, свидетельствует о недостаточном уровне квалификации педагогов.

В области специальной педагогики имеет образование только учитель-логопед, работающий по совместительству.

Оценка педагогического персонала показала, что доля работников, прошедших аттестацию, составляет 71%, причем только 7% (1 педагог)

имеет высшую квалификационную категорию, первую – 43% (6 чел.), соответствие должности – 21% (3 чел.), без категории – 29% (4 чел.).

Анализируя такой элемент, как обучение персонала, необходимо отметить, что переподготовку по какой-либо программе прошли на сегодняшний день только 85% (12 педагогов имеют курсы повышения квалификации).

Однако необходимо уделять самое пристальное внимание вопросам повышения информационной компетентности, ведь при реализации ФГОС ДОО педагог должен уметь пользоваться не только текстовым редактором, но и создавать презентации, использовать цифровое и мультимедийное оборудование, пользоваться электронной почтой и Интернетом, что, к сожалению, наблюдается не у всех педагогов в МБДОУ №18 «Яблонька».

Одним из вопросов работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В МБДОУ №18 «Яблонька» организуются специальные адаптационные мероприятия для педагогов, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи. В решении проблемы адаптации также существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество – динамичный процесс, который обеспечивает восхождение молодого педагога к вершине профессионализма, на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивационной позиции. Заведующий совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога. Кроме того, привлекается к работе с молодыми специалистами педагог-психолог из Северного

педагогического колледжа. Необходимо отметить, что в МБДОУ №18 «Яблонька» разработана программа адаптации молодых и начинающих педагогов – «Школа молодого педагога», целью которой является: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Заседания проходят 2-3 раза в полугодии в соответствии с планом, составленным с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов.

Определены содержание, система взаимодействия административного аппарата, разработан методический, дидактический материал для оказания помощи молодым специалистам, циклограмма индивидуального сопровождения педагога. Подобраны психодиагностические методики, направленные на выявление уровня сформированности наиболее важных личностных качеств педагогов.

Кроме того, в соответствии с поставленной целью исследования среди педагогов в МБДОУ №18 «Яблонька», было проведено изучение личностной и групповой удовлетворенностью работой по методике Розановой В.А. (Приложение 1), которое позволило определить группу педагогов не вполне удовлетворенных профессиональной деятельностью (64%, 9 человек), 8 педагогов из которых прошли процедуру на соответствие занимаемой должности, и 1 педагог, не имеющий категории.

Изучение педагогических способностей по методике Немова Р.С. «Педагогические ситуации» (Приложение 1) позволило дать оценку способности правильно решать педагогические проблемы: высокоразвитыми педагогическими способностями обладают 3 педагога (21%), среднеразвитыми – у 9 педагогов (65%), и слаборазвитые – у 2 педагогов (14%).

Выявление доминирующего способа решения жизненных проблем по методике Немова Р.С. «Выход из трудных жизненных ситуаций» (Приложение 1) позволило определить группу педагогов которые правильно

оценивают случившуюся ситуацию, сохраняя душевное равновесие (10 человек, 71%); 4 педагога (29%) не всегда умеют выдержать удары судьбы, расстраиваясь сами и расстраивая других.

Необходимо отметить, что в настоящее время введение новых аттестационных правил для большинства педагогов стало определенным психологическим барьером при подаче заявления на категорию, а затем при заполнении листов экспертной оценки, несмотря на то, что ежегодно в конце учебного года каждый педагог самостоятельно анализирует собственную деятельность.

Кроме этого, новый порядок аттестации вызвал неоднозначную реакцию в педагогической среде, а в основном и страх перед ее прохождением, более того, боязнь аттестации, неуверенность в себе даже и опытного воспитателя толкают к уходу из профессии (1 педагог уволился в 2014 г.). Трудности, с которыми сталкиваются педагоги: большая загруженность; недостаточность необходимой информации о порядке и процедуре аттестации; неясность требований к представляемым на аттестацию материалам; трудности с доказательной базой материалов портфолио.

Возможно, причинами являются следующие: как обычно бывает при нововведениях, пока недостаточно разработан механизм экспертной оценки представленных материалов, имеет место психологическая неготовность педагогов. Вот лишь некоторые риски, которые наблюдаются при внедрении нового порядка аттестации:

- ее формализованный характер;
- недостаточная подготовленность экспертов;
- субъективность оценки (разночтение документов);
- неготовность методистов для оказания помощи аттестующимся и др.

Таким образом, вышеприведённый анализ показывает необходимость совершенствования управления методической работой по повышению квалификации в МБДОУ №18 «Яблонька». Полученные результаты исследования были учтены при разработке модели управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

2.2. Реализация модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации

Решение поставленной в исследовании цели потребовало разработки модели методической работы по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

В соответствии с подходами, изложенными во втором параграфе первой главы управление методической работой в дошкольной образовательной организации необходимо рассматривать как систему, имеющую определенную организационную структуру. В схематическом виде управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров представлено на рис. 1.

Основными структурными элементами данной системы стали компоненты профессиональной деятельности – эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий и компонент самосовершенствования, для которых были разработаны целевой блок, содержательный, организационно-процессуальный, включающий формы, методы, средства, и результативный блок.

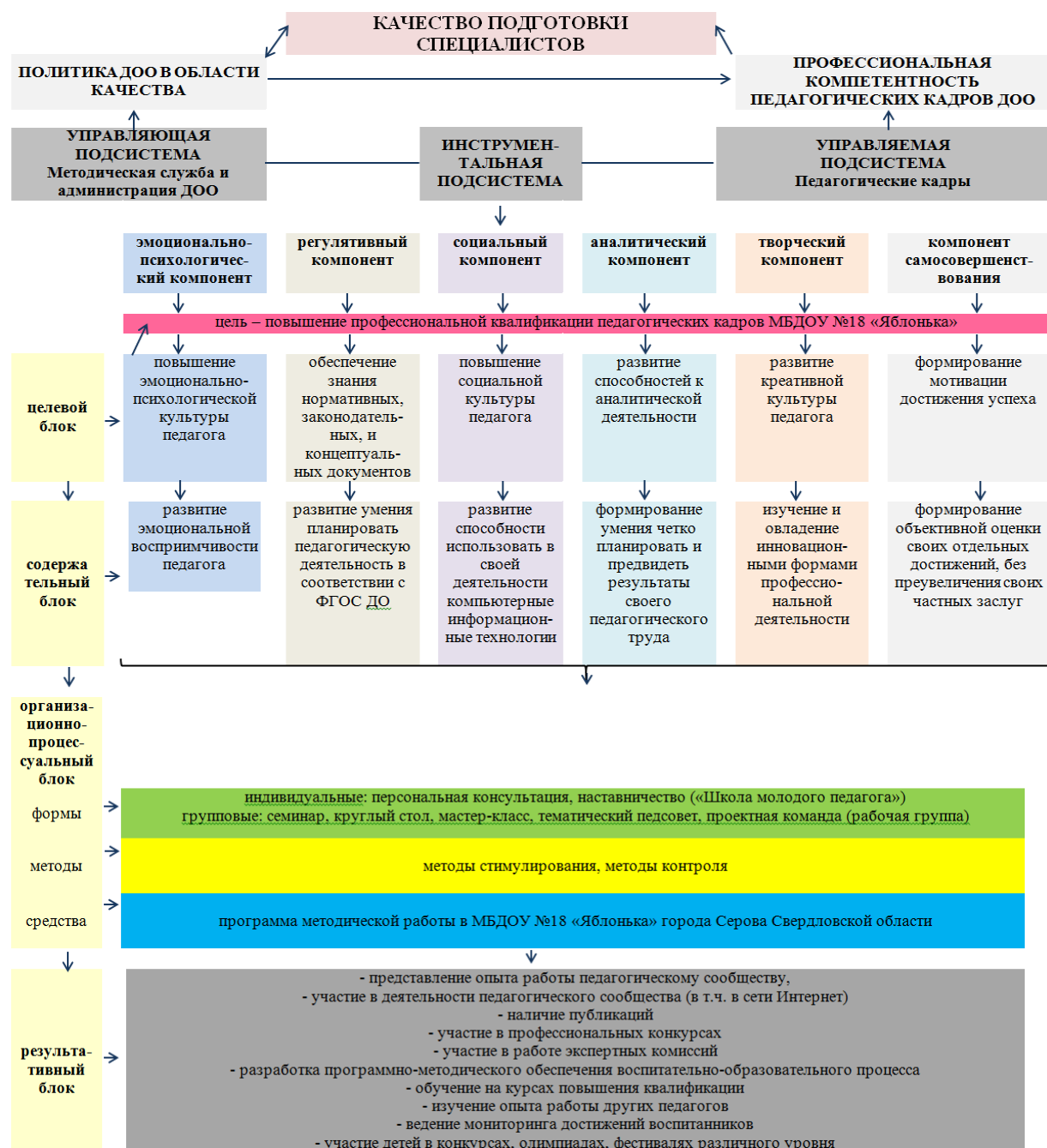


Рис. 1. Модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации

Реализация модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации осуществлялась на третьем этапе опытно-экспериментальной деятельности. Перейдем к ее описанию.

Управление методической работой в ДОО представляет собой единую систему, в которой качество подготовки специалистов зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров и взаимозависит от политики ДОО в области качества. Взаимосвязанные подсистемы управляющая (субъект управления), инструментальная (управляющее воздействие) и управляемая (объект управления) будут влиять на политику ДОО в области качества и профессиональную компетентность педагогических кадров ДОО. Более подробно рассмотрим инструментальную подсистему.

Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного. *Целевой блок* представляет собой единую цель и задачу каждого компонента профессиональной деятельности. *Содержательный блок* отражает аспекты взаимодействия и сотрудничества педагогов и методической службы дошкольной образовательной организации. *Организационно-процессуальный блок* содержит наиболее целесообразное сочетание форм, методов и средств работы с педагогами. Наконец, *результативный блок* устанавливает ожидаемые результаты соответствующей деятельности.

Опишем компоненты профессиональной деятельности.

Эмоционально-психологический компонент

Для развития эмоционально-психологического компонента деятельности требуется повышение эмоционально-психологической культуры педагога, которая объединяет в себе: собственную эмоционально-психологическую культуру, знание особенностей развития эмоционально-волевой сферы у детей, владение педагогическими технологиями развития детской эмоционально-волевой сферы.

Собственная эмоционально-психологическая культура педагога включает в себя: эмоциональную восприимчивость педагога, способность к самоанализу, умение осознавать собственные эмоции и чувства, дифференцировать их, идентифицировать и управлять ими, умение отреагировать переживаемые состояния социально приемлемыми и адекватными педагогическим задачам способами.

Знание возрастных особенностей развития эмоционально-волевой сферы детей позволяет педагогу выставлять адекватные требования к поведению детей с учётом их психо-эмоционального состояния и уровня развития способности к саморегуляции.

Регулятивный компонент

Для развития регулятивного компонента педагогической деятельности необходимо: во-первых, знание нормативных, законодательных и концептуальных документов, касающихся педагогической деятельности; во-вторых, совершенствование собственной организационной культуры педагога; в-третьих, способность оказывать влияние на поведение детей и их позитивное отношение к правилам и нормам образовательной деятельности.

Собственная организационная культура педагога включает в себя: умение ставить цель деятельности в соответствии с новыми федеральными государственными стандартами, планировать педагогическую деятельность, управлять временем, контролировать и оценивать результаты деятельности.

Социальный компонент

Для развития социального компонента педагогической деятельности требуется повышение социальной культуры педагога, которая включает в себя: культуру работы с информацией, развитие собственных коммуникативных качеств, владение педагогическими технологиями, развивающими коммуникативные способности детей.

Культура работы с информацией проявляется в следующих аспектах:

- в конкретных навыках по использованию технических устройств (от телефона до персонального компьютера и компьютерных сетей);
- в способности использовать в своей деятельности компьютерную информационную технологию, базовой составляющей которой являются многочисленные программные продукты;
- в умении извлекать информацию из различных источников: как из периодической печати, так и из электронных коммуникаций, представлять ее в понятном виде и уметь ее эффективно использовать;
- во владении основами аналитической переработки информации;
- в умении работать с различной информацией;
- в знании особенностей информационных потоков в своей области деятельности.

Среди собственных коммуникативных умений педагогу необходимо обратить внимание на следующее: умение слушать и поддерживать беседу, отстаивать свою точку зрения и сглаживать конфликты, публично выступать и работать в команде.

Аналитический компонент

Для развития аналитического компонента педагогической деятельности необходима сформированность аналитической культуры педагога, которая включает в себя способность к аналитической деятельности, к анализу результатов своей профессиональной деятельности.

Аналитическая деятельность дает возможность педагогу:

- формировать и развивать умение ставить конкретную цель своей деятельности и деятельности детей, четко её формулировать;
- развивать умение устанавливать связь между условиями своей педагогической деятельности и средствами достижения педагогических целей;
- формировать умение четко планировать и предвидеть результаты своего педагогического труда;

– формировать умение видеть и понимать существенную связь между способом своих действий и конечным результатом.

Творческий компонент

Для развития творческого компонента педагогической деятельности необходимо повышение креативной культуры педагога, которая предполагает собственную креативную культуру педагога, его способность вовлекать детей в творческую деятельность, распространение опыта педагога по организации творческой деятельности.

Собственная креативная культура педагога включает в себя постоянное изучение и овладение инновационными формами профессиональной деятельности: интерактивные формы обучения, игровые формы обучения, рефлексивные технологии, проектная деятельность, поисковая деятельность, интегративные занятия и т.п.

Вовлечение детей в творческую деятельность осуществляется педагогом через применение инновационных форм профессиональной деятельности.

Распространение опыта педагога по организации творческой деятельности реализуется через публикации и издательскую деятельность, выступления в СМИ, участие в методических и творческих мероприятиях, участие в конференциях, педагогических чтениях, конгрессах, конкурсах, проведение мастер-классов, методических семинаров, наставничеством молодых педагогов.

Компонент самосовершенствования

Компонент самосовершенствования понимается как сформированность культуры самосовершенствования или способность к профессиональному росту. Педагог мотивирован на самосовершенствование, если у него сформирована мотивация достижения успеха.

Таким образом, в связи с выделенными компонентами формулируются цели (целевой блок), прорабатывается содержание (содержательный блок),

продумываются формы, методы, средства (организационно-процессуальный блок) и всё это в системе приводит к результатам (результативный блок).

Как средство достижения цели разрабатывается программа повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности:

- представление опыта работы педагогическому сообществу,
- участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет),
- наличие публикаций,
- участие в профессиональных конкурсах,
- участие в работе экспертных комиссий,
- разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса,
- обучение на курсах повышения квалификации,
- изучение опыта работы других педагогов,
- ведение мониторинга достижений воспитанников,
- участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня.

Таким образом, через представление опыта работы педагогическому сообществу, участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет), наличие публикаций, участие в профессиональных конкурсах можно оценить эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий компоненты деятельности и компонент самосовершенствования.

Кроме того, эмоционально-психологический компонент прослеживается в таких видах деятельности как участие в работе экспертных комиссий, разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, обучение на курсах повышения

квалификации, изучение опыта работы других педагогов, ведение мониторинга достижений воспитанников, участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня.

Регулятивный компонент профессиональной деятельности может проявляться при обучении на курсах повышения квалификации, изучении опыта работы других педагогов, ведении мониторинга достижений воспитанников, участии детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня.

Социальный компонент профессиональной деятельности может проявляться при участии в работе экспертных комиссий, разработке программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, ведении мониторинга достижений воспитанников, участии детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня.

Аналитический компонент профессиональной деятельности может проявляться при участии в работе экспертных комиссий, разработке программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, изучении опыта работы других педагогов, ведении мониторинга достижений воспитанников.

Творческий компонент профессиональной деятельности также можно отследить при разработке программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, участии детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня. Что же касается такого компонента профессиональной деятельности как самосовершенствование, то проведение экспертной оценки возможно на основании всех перечисленных видов деятельности. Данные систематизированы в таблице 3.

Таблица 3

Проведение экспертной оценки профессиональной деятельности педагогов на основании видов деятельности в соответствии с «Методикой оценки уровня квалификации педагогических работников Свердловской области в соответствии с переходом на новый порядок аттестации»

Компоненты профессиональной деятельности Перечень видов деятельности	Эмоционально-психологический	Регулятивный	Социальный	Аналитический	Творческий	Самосовершенствования
1. Представление опыта работы педагогическому сообществу	+	+	+	+	+	+
2. Участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет)	+	+	+	+	+	+
3. Наличие публикаций	+	+	+	+	+	+
4. Участие в профессиональных конкурсах	+	+	+	+	+	+
5. Участие в работе экспертных комиссий	+		+	+		+
6. Разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса	+			+	+	+
7. Обучение на курсах повышения квалификации	+	+				+
8. Изучение опыта работы других педагогов	+	+		+		+
9. Ведение мониторинга достижений воспитанников	+	+	+	+		
10. Участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня	+	+	+		+	+

Данная таблица «Проведение экспертной оценки профессиональной деятельности педагогов на основании видов деятельности в соответствии с «Методикой оценки уровня квалификации педагогических работников Свердловской области в соответствии с переходом на новый порядок аттестации» взята за основу при разработке программы

повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька», которая представлена в Приложении 2.

В ходе реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области» выявлен *комплекс педагогических условий процесса управления методической работой*:

- *нормативно-регламентирующие* – разработка «Положения о стимулировании педагогических работников города Серова Свердловской области»;
- *перспективно-целевые* – разработка программы повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»;
- *деятельностно-стимулирующие* – ежемесячное стимулирование педагогических работников в соответствии с «Положением о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области»;
- *информационно-коммуникативные* – обеспечение доступа к информационно-техническим средствам и ресурсам реализации профессиональной деятельности.

С целью выполнения первого условия было разработано «Положение о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области» путем обсуждения в педагогическом коллективе.

Для создания второго условия была разработана и реализована новая программа повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» (Приложение 2) *с целью* системной деятельности по созданию условий для развития профессионально-значимых качеств педагога, направленной на оказание помощи в решении проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у

него уровня профессиональной компетентности в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области.

Задачи программы:

1. Выявить группы педагогических трудностей и способствовать их нивелированию.
2. Оказать помощь в разработке индивидуального маршрута развития профессионально-значимых качеств.
3. Обучить способам систематизации информации о профессиональных достижениях.

Финансирование: в год 145,5 тыс.руб.: на приобретение оргтехники – 53,5 тыс.руб., на обучение персонала–70 тыс.руб, на выпуску периодической печати по дошкольному воспитанию и управлению ДОУ – 22 тыс.руб.).

Ожидаемый результат: Разработанная программа повышения квалификации будет способствовать повышению стрессоустойчивости педагогов, развитию уверенности в собственных силах, объективной оценке степени профессиональной компетентности.

Социальную эффективность разработанной программы можно отследить через повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, а именно:

- социальный потенциал персонала (отслеживается через портфолио персонала (качественные характеристики управленческого персонала);
- повышение уровня развития трудового потенциала педагогов: наличие способности адаптироваться к изменениям окружающей среды (анкетирование), уровень инновационной активности (система открытых мероприятий);
- степень ответственности за действия и результаты труда (педагогический мониторинг в соответствии с ФГОС ДО).

Перспективный план работы по повышению квалификации педагогических кадров представлен в таблице 4.

Таблица 4

**Перспективный план работы по повышению квалификации
педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»**

Вид деятельности	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Представление опыта работы педагогическому сообществу	Консультация по разработке и оформлению конструкторов в соответствии с ФГОС ДО	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Практический семинар по снижению тревожности и повышению стрессоустойчивости	4 раза в год	Педагог-психолог
2. Участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет)	Практический семинар по работе в сети Интернет	4 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Тематический педагогический совет по вопросам аттестации	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Педагогический совет «Педагогическая рефлексия как основа профессионального и личностного роста педагога»	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Круглый стол «Современные педагогические технологии в свете нового ФГОС ДО»	4 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
3. Наличие публикаций	Практическое занятие по написанию материалов для публикации	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по теме самообразования педагога (индивидуальная)	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
4. Участие в профессиональных конкурсах	Индивидуальные консультации по подготовке к конкурсам различного уровня	Первая среда месяца	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса педагогического мастерства «Современный урок современного педагога»	В течение года в соответствии с составленным графиком	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса педагогического мастерства для начинающих педагогов «Начало»	В течение года в соответствии с составленным графиком	Заместитель заведующего по ВМР

Продолжение таблицы 4

	Организация конкурса «Портфолио современного педагога»	Апрель	Заместитель заведующего по ВМР
5. Участие в работе экспертных комиссий	Практический семинар по ознакомлению с нормативно-правовой базой	2 раза в год или по мере необходимости	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по работе с листами экспертной оценки	1 раз в год (сентябрь)	Заместитель заведующего по ВМР
6. Разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса	Педагогический совет «Организация воспитательно-образовательной деятельности в современных условиях реализации ФГОС ДО»	1 раз в 2 месяца	Заместитель заведующего по ВМР, муз.руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед
	Организация обучения на курсах повышения квалификации	Не менее 1 раза в 5 лет	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультации при разработке месячников	Май-июнь	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультации по разработке рабочей программы педагога в соответствии с новыми требованиями ФГОС ДО	Май-июнь	Заместитель заведующего по ВМР
7. Обучение на курсах повышения квалификации	Консультация по подбору образовательной программы, формы повышения квалификации (дистанционная, очная)	Не менее 1 раза в 5 лет	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по подготовке отчетной работы по окончании образовательной программы	По мере необходимости	Заместитель заведующего по ВМР
8. Изучение опыта работы других педагогов	Организация взаимопосещений разных видов деятельности коллег	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация проведения мастер-классов опытными педагогами	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Координирование работы педагогов для участия в конференциях различного уровня	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР

Продолжение таблицы 4

	Координирование работы «Школы молодого педагога»	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-психолог
9. Ведение мониторинга достижений воспитанников	Организация создания проектной команды педагогов по разработке мониторинга достижений воспитанников	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по подготовке самоотчета педагога по оценке педагогической деятельности, работы по самообразованию	Май	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса «Портфолио современного дошкольника»	Март	Заместитель заведующего по ВМР
	Инструктаж по составлению диагностического инструментария	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
10. Участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня	Семинар «Значение исследовательской деятельности в развитии личности ребенка»	1 раз в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Координирование работы по проведению конкурсов различного уровня	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР

Для выполнения третьего условия о том, что стимулирование работников должно осуществляться ежемесячно, назначен старший воспитатель, выбранный коллективом, в обязанности которого входит отслеживать начисления баллов за выполнение педагогическим коллективом деятельности, предусмотренной «Положением о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области».

К сожалению, четвертое условие выполнено не в полном объеме, так как доступ к сети Интернет есть только в методическом кабинете, оборудованном компьютером, принтером, сканером в единственном экземпляре. Но педагоги по желанию посетили платные курсы пользователей компьютеров, оплата стоимости которых частично возмещена. Кроме того, в существенной мере обновлен библиотечный фонд: приобретена

методическая и дидактическая литература по вопросам организации и осуществления дошкольного образования, в библиотеку продолжает поступать журнал «Дошкольное воспитание», «Обруч» и «Вестник образования».

Таким образом, была реализована модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области в течение 2016-2017 учебного года.

2.3. Оценка эффективности управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации

На четвертом этапе опытно-экспериментальной работы произведен анализ реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька», оценка ее эффективности.

Итоговая диагностика проводилась в мае 2017 года.

Анализ состояния педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька» включает в себя оценку по демографическим характеристикам (пол, возраст), по уровню образования работников, стажу работы, повышению квалификации.

Уровень занятости работников можно обозначить как полный, но не совсем рациональный, в связи с внутренним и внешним совместительством. Кроме того, до сих пор открыта вакансия руководителя физического воспитания, поэтому для выполнения Основной образовательной программы МБДОУ №18 «Яблонька» воспитатели вынуждены выполнять функции руководителя физического воспитания без дополнительного финансирования. Но младшими воспитателями штат укомплектован. Педагогический штат составляет 12 воспитателей (в том числе внутренний

совместитель: старший воспитатель), 1 музыкальный руководитель, 1 учитель-логопед(внешний совместитель).

Удельный вес работников административно-управленческого аппарата составляет 12% (3 чел.) в общей численности персонала (27 чел.), что является оптимальным показателем.

Демографической особенностью педагогического коллектива продолжает оставаться 100% женский коллектив педагогов, однако общая численность мужчин в учреждении составляет 7% (заместитель заведующей по административно-хозяйственной части и рабочий).

Проанализировав возрастной состав педагогических кадров и сравнив его с результатами на 1 этапе опытно-экспериментальной работы можно сделать вывод: в детский сад приходят работать молодые специалисты, снижается средний возраст педагогического коллектива: от 20 до 30 лет – 43% (6 чел.), от 30 до 55 лет – 36% (5 чел.), от 55 лет – 21% (3 чел.).

В МБДОУ №18 «Яблонька» основную часть педагогических кадров составляют сотрудники, имеющие среднее педагогическое образование, соответствующее профилю педагогической деятельности – 72% (10 чел.), однако за период опытно-экспериментальной работы поступили в высшее учебное заведение 3 педагога.

Оценка педагогического персонала показала, что доля работников, прошедших аттестацию, составляет 93% (13 чел.), причем только 7% (1чел.) без категории, потому что только вышла из отпуска по уходу за ребенком; таким образом, высшую квалификационную категорию имеют 18% (2 чел.), первую квалификационную категорию – 50% (7 чел.), соответствие должности – 32% (4 чел.). Проиллюстрируем результаты на диаграмме.

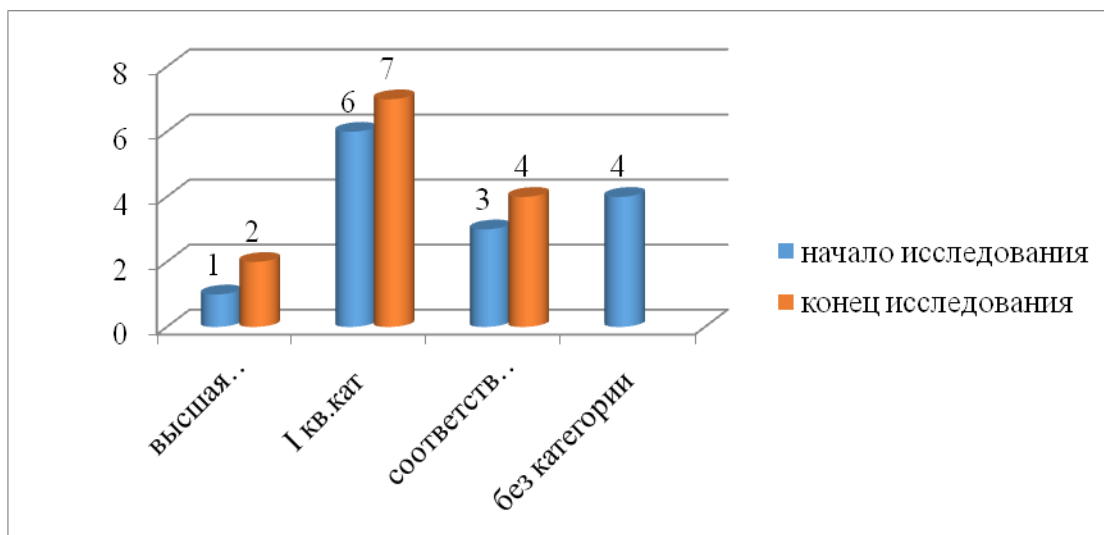


Рис. 2. Результаты аттестации педагогических работников на начало и на конец исследования

Анализируя такой элемент, как обучение персонала, необходимо отметить, что переподготовку по какой-либо программе прошли все 14 педагогов (100%). Проиллюстрируем результаты на диаграмме.

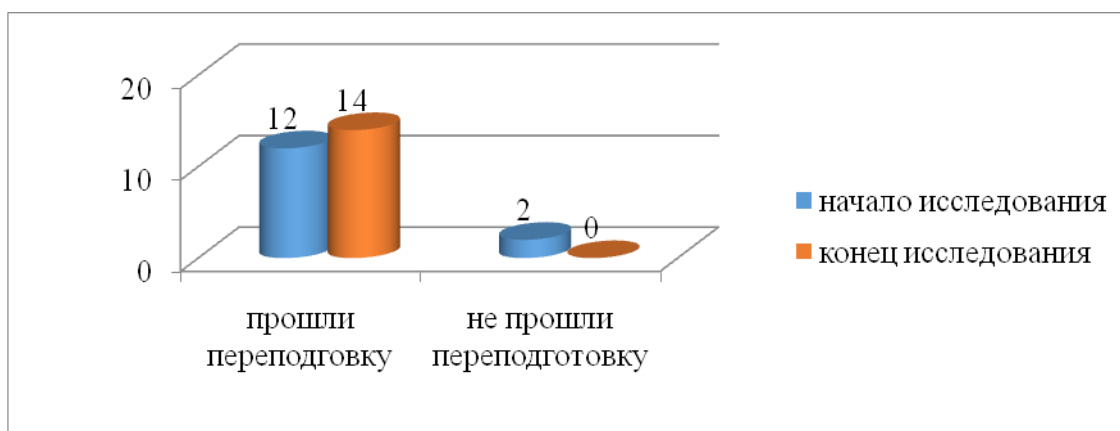


Рис. 3. Результаты профессиональной переподготовки педагогических работников на начало и на конец исследования

Кроме того, в соответствии с поставленной целью исследования среди педагогов в МБДОУ №18 «Яблонька», было проведено изучение личностной и групповой удовлетворенностью работой по методике Розановой В.А. (Приложение 1), которое позволило определить, что количество педагогов не

вполне удовлетворенных профессиональной деятельностью снизилось с 64% (9 чел.) до 21%(3 чел.).

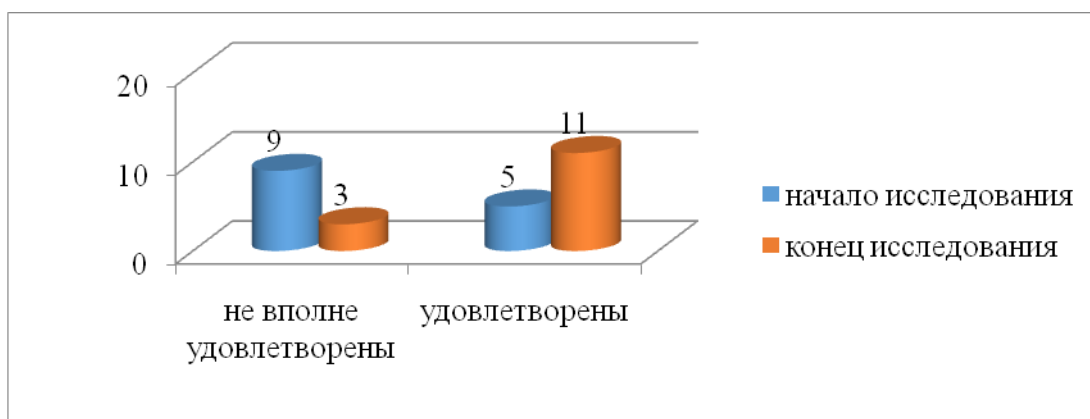


Рис. 4. Результаты удовлетворенности работой педагогических работников на начало и на конец исследования

Изучение педагогических способностей по методике Немова Р.С. «Педагогические ситуации» (Приложение 1) позволило дать оценку способности правильно решать педагогические проблемы: высокоразвитыми педагогическими способностями обладают 36% (5чел.), среднеразвитыми – у 65% (9чел.).

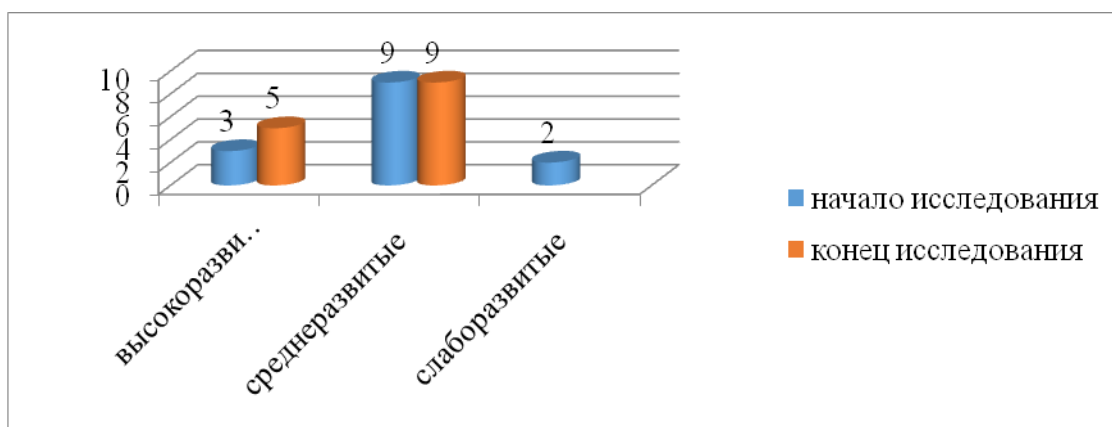


Рис. 5. Результаты изучения педагогических способностей воспитателей на начало и на конец исследования

Выявление доминирующего способа решения жизненных проблем по методике Немова Р.С. «Выход из трудных жизненных ситуаций» (Приложение 1) позволило определить группу педагогов, которые правильно

оценивают случившуюся ситуацию, сохраняя душевное равновесие 85% (12 чел.), 15% (2 чел.) не всегда умеют выдержать удары судьбы, расстраиваясь сами и расстраивая других.

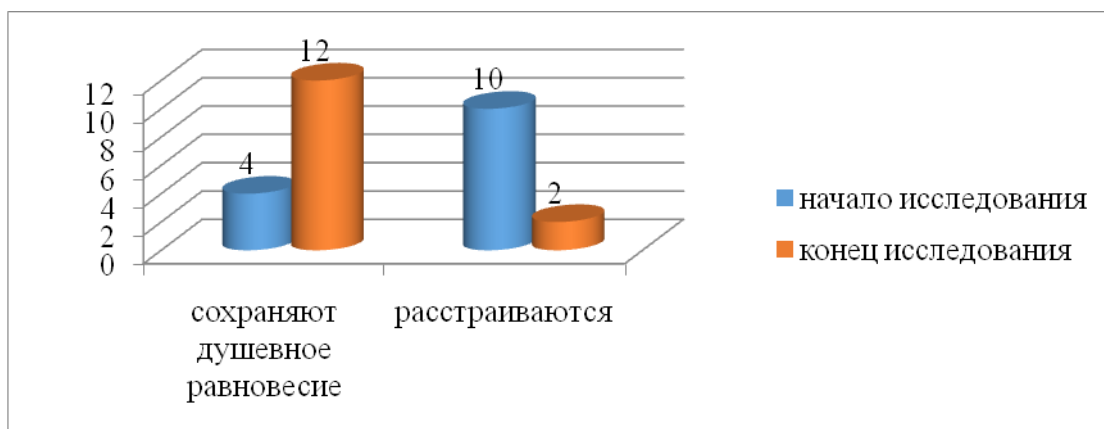


Рис. 6. Результаты изучения умения выхода из трудной жизненной ситуации педагогических кадров на начало и на конец исследования

Представим эффективность процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» на рисунке 7.

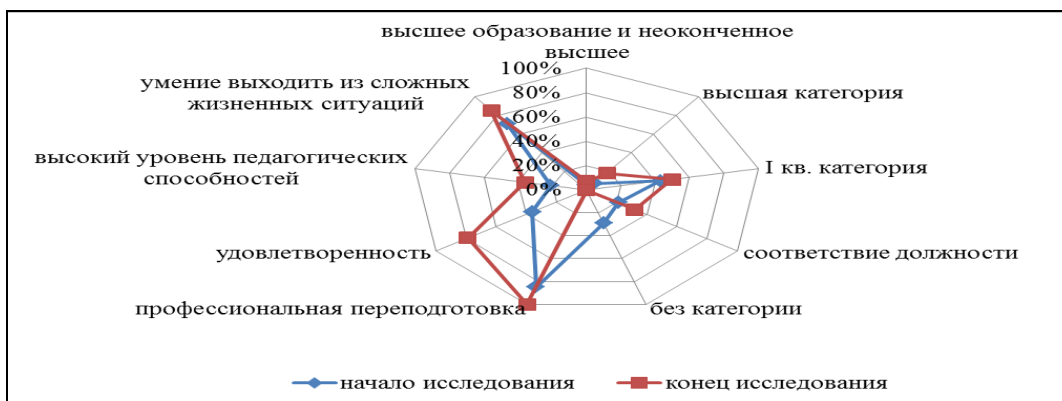


Рис. 7. Диаграмма оценки эффективности процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова

Таким образом, оценка эффективности управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации позволила подтвердить гипотезу исследования.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

1. Опытнo-экспериментальная работа включала четыре этапа: выявление уровня квалификации педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька»; разработку модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»; реализацию модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» и анализ ее реализации.

2. На первом этапе опытнo-экспериментальной работы были определены цель, задачи и содержание экспериментальной работы. Анализ сведений о педагогических кадрах, изучение личностной и групповой удовлетворенности профессиональной деятельностью, уровня развития педагогических способностей и доминирующего способа решения жизненных проблем педагогических кадров и наблюдение за организацией педагогической деятельности в МБДОУ №18 «Яблонька» показывает необходимость совершенствования управления методической работой по повышению квалификации. Полученные результаты исследования были учтены при разработке модели управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

3. На втором этапе опытнo-экспериментальной работы решение поставленной в исследовании цели потребовало разработки модели методической работы по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации. Основными структурными элементами данной системы стали управляющая, управляемая и инструментальная подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного.

4. На третьем этапе опытно-экспериментальной работы в ходе реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области» выявлен комплекс педагогических условий процесса управления методической работой:

- нормативно-регламентирующие – разработка «Положения о стимулировании педагогических работников города Серова Свердловской области»;
- перспективно-целевые – разработка программы повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»;
- деятельностно-стимулирующие – ежемесячное стимулирование педагогических работников в соответствии с «Положением о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области»;
- информационно-коммуникативные – обеспечение доступа к информационно-техническим средствам и ресурсам реализации профессиональной деятельности.

В соответствии с педагогическими условиями процесса управления методической работой было разработано «Положение о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области»; была разработана и реализована новая программа повышения квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька», в частности, разработан и реализован план работы по повышению квалификации педагогических кадров на основании видов деятельности, позволяющих объективно оценить степень профессиональной компетентности:

- представление опыта работы педагогическому сообществу,
- участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет),

- наличие публикаций,
- участие в профессиональных конкурсах,
- участие в работе экспертных комиссий,
- разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса,
- обучение на курсах повышения квалификации,
- изучение опыта работы других педагогов,
- ведение мониторинга достижений воспитанников,
- участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня.

Для реализации третьего условия о том, что стимулирование работников должно осуществляться ежемесячно, назначен старший воспитатель, выбранный коллективом, в обязанности которого входит отслеживать начисления баллов за выполнение педагогическим коллективом деятельности, предусмотренной «Положением о стимулировании педагогических работников МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области».

К сожалению, четвертое условие выполнено не в полном объеме, так как доступ к сети Интернет есть только в методическом кабинете, оборудованном компьютером, принтером, сканером в единственном экземпляре.

5. На четвертом этапе опытно-экспериментальной работы анализ реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька» позволил подтвердить гипотезу исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование посвящено проблеме обеспечения направленности управления методической работой в дошкольной образовательной организации на повышение квалификации педагогических кадров.

Результаты проведенного исследования подтверждают гипотезу и позволяют сделать следующие *выводы*:

1. Для повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации необходима специально организованная система управления методической работой. Проектирование такой системы осуществлялось на основе системного и деятельностного подходов.

2. Разработана модель управления методической работой, структура которой включает управляющую, управляемую и инструментальную подсистемы. Инструментальная подсистема представляет собой систему, структурными элементами которой являются компоненты профессиональной деятельности, в свою очередь, работа над которыми состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного.

3. Определены педагогические условия процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации, позволяющие достичь наибольшей эффективности проведения данного процесса: нормативно-регламентирующие, перспективно-целевые, деятельностно-стимулирующие, информационно-коммуникативные

4. Результаты опытно-экспериментальной деятельности показали, что разработанная модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации и комплекс педагогических условий ее реализации способствует

совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников.

5. Программа повышения квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации позволила объективно оценить степень профессиональной компетентности.

Проведенное исследование не исключает перспектив дальнейшей работы по изучению проблемы обеспечения направленности управления методической работой в дошкольной образовательной организации на повышение квалификации педагогических кадров в связи с тем, что реализация модели управления проводилась в течение одного учебного года и только в одной образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдуллина, О.А. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической квалификации [Текст] // Сб. науч. трудов. – Санкт-Петербург, 1992. –90 с.
2. Абдурахмонова, Н.С. Методическая работа в образовательном учреждении: организация, содержание, эффективность [Текст] / Н.С. Абдурахмонова // Школьная педагогика. 2015. – №2. – С. 17-19.
3. Аверьянов, А.Н. Система: философская категория и реальность [Текст] / А.Н. Аверьянов. – М.: Мысль, 1976. – 188 с.
4. Актуальные проблемы дошкольного образования: теоретические и прикладные аспекты социализации и социального развития детей дошкольного возраста [Текст] : материалы V междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: Л.В. Трубайчук и др. – Челябинск : изд-во «Образование», 2007. – 350 с.
5. Атмахова, Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОО [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Л.Н. Атмахова. – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
6. Бабанский, Ю. К. Методическая работа в школе: организация и управление [Текст] / Ю. К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1986.
7. Балгабаева К.С. Особенности управления дошкольной организацией в современных условиях [Электронный ресурс] URL: http://www.rusnauka.com/6_NiTSB_2009/Pedagogica/41659.doc.htm
8. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОО: анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.:«Сфера», 2010. – 96 с.
9. Богославец, Л.Г. Положение, регламентирующие деятельность ДОО [Текст]: Учебно-метод. пособие.– М.:«Сфера», 2014. – 128 с.

10. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической квалификации [Текст] // Сб. науч. трудов. – Санкт-Петербург, 1992. –90 с.
11. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы[Текст] метод.пособие/ Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.:Айрисс-пресс, 2008. –192 с.
12. Волобуева Л.М. Новое в организации методической службы детского сада[Электронный ресурс] /Л.М. Волобуева URL: <http://erdetsad.ru/topic/novoe-v-organizatsii-metodicheskoy-sluzhbyi-detskogo-sada/>
13. Волобуева, Л.М. Организация работы методиста [Текст] / Л.М. Волобуева //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. – № 1. – С. 83-93.
14. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ «Сфера», 2003. – 95 с.
15. Головань, Т.М. Проблема управления методическим сопровождением в дошкольном образовательном учреждении в современной теории и практике [Текст]/ Головань Т.М., Чернова М.Н. // Педагогика и методика в современной системе образования: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 30 апреля 2017. – г. Екатеринбург: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017. – С. 9-25.
16. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст]:методическое пособие/В.П.Дуброва, Е.П. Милашевич. – М. : Новая школа, 1995.–128с.
17. Дубровина, И.В. Практическая психология образования [Текст]/ И.В. Дубровина. – СПб., 2009. – 592 с.
18. Зубкова, Е.Н. Методическая работа в ДОУ как фактор управления качеством воспитательно-образовательного процесса [Текст] //

Актуальные задачи педагогики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). – Чита: Молодой ученый, 2013. – С. 38-41.

19. Зязюн, И.А. Основы педагогического мастерства [Текст] / И.А. Зязюн, И.Ф. Кривонос, Н.Н. Тарасевич. – М.: Педагогика, 1989. – 302с.

20. Ивлев, С.А. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / С.А. Ивлев. – М., 2014.

21. Ильенко, Л.П. Новые модели методической службы в образовательных учреждениях [Текст] / Л. П. Ильенко. – М.: Аркти, 1999. – 144 с.

22. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях [Текст] / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2003. – 95 с.

23. Климентьева, З.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации [Текст] / З.А. Климентьева; Каз.федер.ун-т. – Казань, 2013.

24. Кривых, В.В. Управление научно-методической работой в профессиональной образовательной организации на основе процессного подхода [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / В.В. Кривых.-Казань: Институт педагогики и психологии профессионального образования РАО, 2014.- 168 с.

25. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>

26. Корчинская, Т.И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций [Текст]// Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. № 6.– Новосибирск: СибАК, 2011.

27. Котлярова, И.О. Становление профессионально-педагогической квалификации [Текст]: науч.-метод. реком. для руковод. / И.О. Котлярова. – Челябинск: Образование, 1998.

28. Кузьмина, Н.В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся [Текст] /Н.В. Кузьмина// Вопросы психологии. – 1984. – №1. – С. 20-26.
29. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: «Сфера», 1984. – 311 с.
30. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ [Текст] / П.Н. Лосев. – М. : ТЦ «Сфера», 2005. – 155 с.
31. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] /А.К. Маркова. – М.: Новая школа, 1996. – 308 с.
32. Маханева, М.Д. Управление развитием ДОУ: проблемы, планирование, перспективы [Текст] / М.Д. Маханева. – Москва : ТЦ «Сфера», 2007. – 122 с.
33. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников Свердловской области в соответствии с переходом на новый порядок аттестации [Текст] / Екатеринбург: ИРО, 2012.
34. Молчанов, С.Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений [Текст]/ Челябинск: Челябинский государственный университет, 1998. – 255 с.
35. Морозова, А.Н. Управление методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / А.Н. Морозова. – Москва, 2000. – 244 с.
36. Морозова, Т.П. Педагогические основы управления развитием дошкольного образовательного учреждения [Текст]: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Т.П. Морозова. – Ростов н/Д, 2002. – 216 с.
37. Москвина, Л.А. Методические рекомендации по организации управленческого содействия работникам образовательного учреждения в осуществлении профессиональной деятельности [Текст] / Л.А. Москвина. – Челябинск: Образование, 2004. – 65 с.
38. Москвина, Л.А. Педагогические условия развития профессиональной квалификации кадров в образовательном учреждении

[Текст]/ Л.А. Москвина//Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования. – Челябинск: Образование, 2002. – Ч. 2. – С. 115-117.

39. Москвина, Л.А. Управленческое содействие педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в совершенствовании их профессиональной квалификации [Текст]: автореф. дис. ...канд. педагог.наук: 13.00.07 / Москвина Людмила Александровна; ГОУ ДПО Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования. – Челябинск, 2007. –195с.

40. Назмутдинов, В.Я. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности [Текст]/ Назмутдинов, В.Я., Яруллин И.Ф. – Казань: ТРИ «Школа», 2013.

41. Немов, Р.С. Психология: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика [Текст] /Р.С. Немов. – М.: Владос, 1997.

42. Новицкая, В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / В.А. Новицкая. – СПб., 2007.- 20 с.

43. Новоселова, С.В. Модель методической службы дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс] URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2013/03/26/model-metodicheskoy-sluzhby-doshkolnogo-obrazovatel'nogo>

44. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL:<https://rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html>

45. Поташник, М.М. Управление качеством образования [Текст]: учебник / М.М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2006.

46. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А.

Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2003. – С.181-184.

47. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] URL: http://www.edustandart.ru/wpcontent/uploads/2017/04/professionalnyj_standart_pedagoga_2013.pdf

48. Распоряжение Правительства Российской Федерации «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. №1662-р [Электронный ресурс] URL: <https://ido.tsu.ru/normdocs/dpo/2020.pdf>

49. Реализация непрерывности педагогического образования [Текст]: науч.-метод. Пособие / Репин С.А., Котлярова И.О., Циринг Р.А. ; Гл. упр. образования администрации Челяб. обл., Гос. учреждение, Информ.-изд. учеб.-метод центр "Образование". - Челябинск: Образование, 1999. - 204 с.

50. Российская педагогическая энциклопедия в двух томах: [Текст]: Том II / Гл. ред. В.В. Давыдов. – М.: Научное издательство «БОЛЬШАЯ РОССИЙСКАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ», 1999.

51. Сафонова, О.А. Системный подход в управлении ДОУ [Текст] / О.А. Сафонова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2003. – № 1 (7). – С. 4–15.

52. Сериков, Г.Н. Управление образовательным учреждением. Часть 1: Явление и понятия [Текст]: учебник для студентов педагогических специальностей / Г. Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия», 2008. – 280 с.

53. Сериков, Г.Н. Управление образовательным учреждением. Часть 2: Элементы теории [Текст]: учебник для студентов педагогических специальностей / Г. Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия», 2008. – 280 с.

54. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами [Текст] / В.П.Симонов. : ТЦ «Сфера», – М.: Педагогическое общество России, 1999.
55. Сластенин, В.А. Педагогика [Текст]: учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2002.
56. Солодянкина, О.В. Система планирования в дошкольном учреждении [Текст] / О.В. Солодянкина. – М.: АРКТИ, 2009. – 172 с.
57. Султанова, Т.А. Сущностные особенности управления современной образовательной организацией [Текст] / Т.А. Султанова, Е.В. Ткачева // Молодой ученый. – 2014. – №19. – С. 613-616.
58. Тарабарина Ю.Ю. Особенности управления дошкольной организацией в современных условиях [Электронный ресурс] URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2015/12/15/osobennosti-upravleniya-doshkolnoy-organizatsiey-v-sovremennyh>
59. Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам [Текст] / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – М.: Новая школа, 2001. – 150 с.
60. Трошкина, А.В. Программно-целевой подход в управлении ДООУ [Текст] / А.В. Трошкина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2003. – № 5 (11). – С. 15–18.
61. Управление дошкольным учреждением [Текст]: словарь-справочник / Сост. С. Д. Сажина. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.
62. Управленческое содействие педагогам ДООУ в осуществлении инновационной деятельности [Текст] : метод.рекомендации / сост.: Г.В. Яковлева, Д.Ф. Ильясов. – Челябинск : Образование, 2004. – 66 с.
63. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении [Текст] : пособие для рук. ДООУ / Л.И. Фалюшина. – М. : АРКТИ, 2003. – 259 с.

64. Фарфоровская, Е.Г. Система непрерывного повышения квалификации в условиях модернизированного образования организации [Текст] / Е.Г. Фарфоровская // Практика управления в ДОУ. – 2015. – №7 (34). – С. 1-4.

65. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL.: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

66. Шабанова Ю.В. Сущность педагогического мониторинга как средства повышения качества обучения [Электронный ресурс] URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/527973/>

67. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами [Текст]: учебное пособие для вузов / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова. – М.: Медиа, 2010.

68. Шушарина, Н.В. Организация методической работы в дошкольной образовательной организации [Текст] / Н.В. Шушарина // Молодой ученый. – 2015. – №8. – С. 1078-1080.

69. Яковлева, Г.В. Педагогические условия повышения эффективности методической работы в инновационном дошкольном образовательном учреждении [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Г.В. Яковлева. – Челябинск, 2003. – 21 с.

70. Янбердина, Л.Х. Управление процессом повышения квалификации педагогических кадров в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Л.Х. Янбердина [Электронный ресурс] URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/527973/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики, используемые в соответствии с поставленной целью исследования

	Методика 1
Название	Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой
Автор	Автор-разработчик: Розанова В.А. Автор адаптации: Розанова В.А.
Выходные данные источника	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учеб. Пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2003. С.181-184
Цель методики	Изучение самооценки, выбора эффективных методов трудовой активности
Технология реализации методики	<p>Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 – Вполне удовлетворен • 2 – Удовлетворен • 3 – Не вполне удовлетворен • 4 – Не удовлетворен • 5 – Крайне не удовлетворен
Инструкция по обработке полученных данных	Вычисляется общее количество баллов
Интерпретация результатов	<p>Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов. Если результат равен <i>40 баллам и более</i>, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью. И, напротив, если он <i>меньше 40 баллов</i>, можно судить об удовлетворенности работой.</p> <p>Настоящая методика может также применяться для <i>оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы)</i>. В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15-20 баллов – вполне удовлетворены работой; • 21-32 балла – удовлетворены; • 33-44 балла – не вполне удовлетворены; • 45-60 баллов – не удовлетворены; • более 60 баллов – крайне не удовлетворены.

Преимущества	Небольшое количество вопросов, легкость в обработке и интерпретации
Ограничения	-

	Методика 2
Название	Педагогические ситуации
Автор	Немов Р.С.
Выходные данные источника	Немов, Р.С. Психология: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика [Текст] /Р.С. Немов. – М.: Владос, 1997.
Цель методики	Изучение педагогических способностей человека
Технология реализации методики	«Перед вами — ряд затруднительных педагогических ситуаций. Познакомившись с содержанием каждой из них, необходимо выбрать из числа предложенных вариантов реагирования на данную ситуацию такой, который с педагогической точки зрения наиболее правилен, по вашему мнению. Если ни один из предложенных вариантов ответов вас не устраивает, то можно указать свой, оригинальный, в двух нижних строках после всех перечисленных для выбора альтернатив. Это, как правило, будет 7-й и последующие варианты ответов на ситуацию».
Инструкция по обработке полученных данных	Каждый ответ испытуемого – выбор им того или иного из предложенных вариантов – оценивается в баллах в соответствии с ключом, представленным в таблице. Слева по вертикали в этой таблице своими порядковыми номерами указаны педагогические ситуации, а справа сверху также по порядку их следования представлены альтернативные ответы на эти ситуации. В самой же таблице приведены баллы, которыми оцениваются различные варианты ответов на разные педагогические ситуации
Интерпретация результатов	Свободные ответы оцениваются отдельно, и соответствующие оценки добавляются к общей сумме баллов. Способность правильно решать педагогические проблемы определяется по сумме баллов, набранной испытуемым по всем 14 педагогическим ситуациям, деленной на 14. Если испытуемый получил среднюю оценку выше 4,5 балла , то его педагогические способности (по данной методике) считаются высокоразвитыми. Если средняя оценка находится в интервале от 3,5 до 4,4 балла , то педагогические способности считаются среднеразвитыми. И, наконец, если средняя оценка оказалась меньше, чем 3,4 балла , то педагогические способности испытуемого рассматриваются как слаборазвитые.
Преимущества	Небольшое количество ситуаций, легкость в обработке и интерпретации
Ограничения	-

	Методика 3
Название	Выход из трудных жизненных ситуаций
Автор	Немов Р.С.
Выходные данные источника	Немов, Р.С. Психология: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика [Текст] /Р.С. Немов. – М.: Владос, 1997.
Цель методики	Выявление доминирующего у данного человека способ решения жизненных проблем.
Технология реализации методики	Необходимо на каждое суждение выбрать один из возможных вариантов ответов.
Инструкция по обработке полученных данных	Каждый ответ испытуемого – выбор им того или иного из предложенных вариантов – оценивается в баллах в соответствии с ключом, представленным в таблице.
Интерпретация результатов	<p>На основании общей суммы баллов, набранных испытуемым, судят о типичных для него способах выхода из затруднительных ситуаций.</p> <p>При сумме баллов от 7 до 15 делают вывод о том, что данный человек легко примиряется с неприятностями, правильно оценивая случившееся и сохраняя душевное равновесие.</p> <p>При сумме набранных баллов от 16 до 26 приходят к заключению, что не всегда данный человек с достоинством выдерживает удары судьбы. Часто он срывается, проклиная ее, т.е. расстраивается при возникновении проблем и расстраивает других.</p> <p>Если сумма баллов оказалась в пределах от 27 до 36, то это дает основание сделать вывод о том, что данный человек не может нормально переживать неприятности и обычно реагирует на них психологически неадекватно.</p>
Преимущества	Небольшое количество вопросов, легкость в обработке и интерпретации
Ограничения	-

**Программа повышения квалификации педагогических кадров
в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова
на 2016-2017 учебный год**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Паспорт
3. Информационная справка о ДООна 1.09.2016
4. Мероприятия
5. Риски
6. Ожидаемые результаты
7. Приложение

Перспективный план работы по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»

1. Пояснительная записка

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя.

Актуальность проблем обновления образования требует от воспитателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации воспитанников ДОО является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы ДОО акцент

смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности воспитателя. В связи с этим задачей первостепенной важности встаёт развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Программа повышения квалификации педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова (далее – Программа) является документом, позволяющий педагогам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения повышать квалификационный уровень педагогов, уровень компетенции и творческой инициативы.

2. Паспорт программы

Программа разработана *с целью* системной деятельности по созданию условий для развития профессионально-значимых качеств педагога, направленной на оказание помощи в решении проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности в МБДОУ №18 «Яблонька» города Серова Свердловской области.

Задачи программы:

1. Выявить группы педагогических трудностей и способствовать их нивелированию.
2. Оказать помощь в разработке индивидуального маршрута развития профессионально-значимых качеств.
3. Обучить способам систематизации информации о профессиональных достижениях.

Нормативно-правовая база

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Концепции национальной образовательной политики в Российской Федерации, утвержденной Приказом Министерства образования и науки России от 3 августа 2006 года №2010;
- Пакет документов, необходимых для функционирования Учреждения: Устав ДОУ, утверждённый постановлением администрации СГО от 25.07.2011 №1221, Лицензия на право ведения образовательной деятельности от 12.10.2012 №16688 (бессрочно);
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н)

– Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 N 921н)

Период и этапы реализации

Период	Содержание деятельности
1 этап	Выявление уровня квалификации педагогических кадров МБДОУ №18 «Яблонька»: <ul style="list-style-type: none">– анализ сведений о педагогических кадрах– наблюдение за организацией педагогической деятельности в МБДОУ №18 «Яблонька»– изучение личностной и групповой удовлетворенности профессиональной деятельностью, уровня развития педагогических способностей и доминирующего способа решения жизненных проблем педагогических кадров
2 этап	Разработка и реализация модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»
3 этап	Анализ реализации модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»: результаты и выводы

Финансирование

- областной бюджет
- муниципальный бюджет
- внебюджет МБДОУ №18 «Яблонька»
- финансовые средства от приносящей доход деятельности
- спонсорская помощь

3. Информационная справка о ДОО на 1.09.2016

Уровень занятости работников можно обозначить как полный, но не совсем рациональный, в связи с внутренним и внешним совместительством. Кроме того, открыта вакансия руководителя физического воспитания, поэтому для выполнения Основной образовательной программы МБДОУ №18 «Яблонька» воспитатели вынуждены выполнять функции руководителя физического воспитания без дополнительного финансирования. Так же по нормативу должно быть 6 младших воспитателей, а по факту – 5. Педагогический штат составляет 12 воспитателей (в том числе внутренний совместитель: старший воспитатель), 1 музыкальный руководитель, 1 учитель-логопед (внешний совместитель).

Удельный вес работников административно-управленческого аппарата составляет 12% (3 чел.) в общей численности персонала (27 чел.), что является оптимальным показателем.

Демографической особенностью педагогического коллектива является то, что 100% педагогов – женщины, однако общая численность мужчин в учреждении составляет 7% (заместитель заведующей по административно-хозяйственной части и рабочий).

Проанализировав возрастной состав педагогических кадров (от 20 до 30 лет – 36% (5 чел.), от 30 до 55 лет – 36% (5 чел.), от 55 лет – 28% (4 чел.) можно сделать вывод: в детский сад приходят работать молодые специалисты, снижается средний возраст педагогического коллектива.

В МБДОУ №18 «Яблонька» основную часть педагогических кадров составляют сотрудники, имеющие среднее педагогическое образование, соответствующее профилю педагогической деятельности – 72% (10 чел.).

Низкий процент педагогических кадров с высшим педагогическим образованием, соответствующим профилю педагогической деятельности

(28%, 4 чел.), среди которых 7% (1 чел.) получают данный момент второе высшее, свидетельствует о недостаточном уровне квалификации педагогов.

В области специальной педагогики имеет образование только учитель-логопед, работающий по совместительству.

Оценка педагогического персонала показала, что доля работников, прошедших аттестацию, составляет 71%, причем только 7% (1 педагог) имеет высшую квалификационную категорию, первую – 43% (6 чел.), соответствие должности – 21% (3 чел.), без категории – 29% (4 чел.).

Анализируя такой элемент, как обучение персонала, необходимо отметить, что переподготовку по какой-либо программе прошли на сегодняшний день только 85% (12 педагогов имеют курсы повышения квалификации).

Однако необходимо уделять самое пристальное внимание вопросам повышения информационной компетентности, ведь при реализации ФГОС ДОО педагог должен уметь пользоваться не только текстовым редактором, но и создавать презентации, использовать цифровое и мультимедийное оборудование, пользоваться электронной почтой и Интернетом, что, к сожалению, наблюдается в МБДОУ №18 «Яблонька».

Одним из вопросов работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В МБДОУ №18 «Яблонька» организуются специальные адаптационные мероприятия для педагогов, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи. В решении проблемы адаптации также существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество – динамичный процесс, который обеспечивает восхождение молодого педагога к вершине профессионализма, на основе ценностного

отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивационной позиции. Заведующий совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога. Кроме того, привлекается к работе с молодыми специалистами педагог-психолог из Северного педагогического колледжа. Необходимо отметить, что в МБДОУ №18 «Яблонька» разработана программа адаптации молодых и начинающих педагогов – «Школа молодого педагога», целью которой является: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Заседания проходят 2-3 раза в полугодии в соответствии с планом, составленным с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов.

Определены содержание, система взаимодействия административного аппарата, разработан методический, дидактический материал для оказания помощи молодым специалистам, циклограмма индивидуального сопровождения педагога. Подобраны психодиагностические методики, направленные на выявление уровня сформированности наиболее важных личностных качеств педагогов.

Кроме того, в соответствии с поставленной целью исследования среди педагогов в МБДОУ №18 «Яблонька», было проведено изучение личностной и групповой удовлетворенностью работой по методике Розановой В.А., которое позволило определить группу педагогов не вполне удовлетворенных профессиональной деятельностью (64%, 9 человек), 8 педагогов из которых прошли процедуру на соответствие занимаемой должности, и 1 педагог, не имеющий категории.

Изучение педагогических способностей по методике Немова Р.С. «Педагогические ситуации» позволило дать оценку способности правильно решать педагогические проблемы: высокоразвитыми педагогическими

способностями обладают 3 педагога (21%), среднеразвитыми – у 9 педагогов (65%), и слаборазвитые – у 2 педагогов (14%).

Выявление доминирующего способа решения жизненных проблем по методике Немова Р.С. «Выход из трудных жизненных ситуаций» позволило определить группу педагогов которые правильно оценивают случившуюся ситуацию, сохраняя душевное равновесие (10 человек, 71%); 4 педагога (29%) не всегда умеют выдержать удары судьбы, расстраиваясь сами и расстраивая других.

Необходимо отметить, что в настоящее время введение новых аттестационных правил для большинства педагогов стало определенным психологическим барьером при подаче заявления на категорию, а затем при заполнении листов экспертной оценки, несмотря на то, что ежегодно в конце учебного года каждый педагог самостоятельно анализирует собственную деятельность.

Кроме этого, новый порядок аттестации вызвал неоднозначную реакцию в педагогической среде, а в основном и страх перед ее прохождением, более того, боязнь аттестации, неуверенность в себе даже и опытного воспитателя толкают к уходу из профессии (1 педагог уволился в 2014 г.). Трудности, с которыми сталкиваются педагоги: большая загруженность; недостаточность необходимой информации о порядке и процедуре аттестации; неясность требований к представляемым на аттестацию материалам; трудности с доказательной базой материалов портфолио.

Возможно, причинами являются следующие: как обычно бывает при нововведениях, пока недостаточно разработан механизм экспертной оценки представленных материалов, имеет место психологическая неготовность педагогов. Вот лишь некоторые риски, которые наблюдаются при внедрении нового порядка аттестации:

- ее формализованный характер;
- недостаточная подготовленность экспертов;

- субъективность оценки (разночтение документов);
- неготовность методистов для оказания помощи аттестующимся и др.

Таким образом, вышеприведённый анализ показывает необходимость совершенствования управления методической работой по повышению квалификации в МБДОУ №18 «Яблонька».

4. Мероприятия

Цели	Задачи	Сроки
Разработать и утвердить Кадровую политику ДОУ.	Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.	2016
Управление составом персонала		
Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. Стимулировать удержание молодых специалистов в ДОУ.	Составить перспективный план обеспечения квалифицированными воспитателями всех возрастных групп. Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать самопрезентацию воспитателей. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс.	2016- 2017
Учет персонала и трудовые отношения.		
Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства	Модернизировать правила внутреннего трудоустройства. Систематически обновлять компьютерную базу данных.	2016- 2017
Организация оценки персонала		
Разработать положение о внутреннем мониторинге качества образования Аттестация педагогических кадров	Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). Стимулирование педагогического персонала к повышению требований к себе, создание имиджа педагога, уход от аттестации на соответствие занимаемой должности в сторону аттестации на первую и высшую кв. категорию.	2016- 2017
Обучение персонала		2016- 2017
Обеспечить рост профессионализма педагогов Провести обучение педагогических кадров	<i>Через методические центры:</i> Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации, по программам переподготовки кадров. Провести обучение по мультимедийным и	

	<p>информационным технологиям.</p> <p><i>Уровень ДОУ:</i></p> <p>Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.</p> <p>Обеспечить работу МО, ПТГ, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками.</p> <p>Обобщение и трансляция передового педагогического опыта</p>	
Развитие системы мотивации персонала.		2016-2017
<p>Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога</p> <p>Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам.</p>	<p>Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики)</p> <p>Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности.</p> <p>Модернизировать систему выплаты льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок).</p> <p>Широко использовать нематериальные стимулы труда.</p> <p>Систематически проводить профессиональные конкурсы</p> <p>Использовать все возможности аттестации педагогов.</p> <p>Развитие конкурсного движения педагогов на уровне муниципалитета, области, региона, Федерации</p>	
Развитие корпоративной культуры		2016-2017
Повысить уровень удовлетворенности персонала	<p>Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями ДОУ.</p> <p>Проведение традиционных вечеров.</p> <p>Проведение Дней Здоровья, туристического слета.</p> <p>Формирование положительного имиджа ДОУ в микрорайоне.</p>	

5. Риски

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана ДОО
Социально-экономические	«Текучесть» молодых специалистов, приход специалистов имеющих необходимое образование, но потерявших квалификацию по причине длительного перерыва в работе	Уход из ДОО педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОО	Подготовка выпускников ВУЗов и СПК дошкольной специализации
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ДОО	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ДОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОО услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества

Социальные	Увеличение доли детей с ОВЗ	Недостаточная квалификация педагогов для работы с такими детьми	Обучение педагогов по программам инклюзивной педагогики, изучение федеральных стандартов образования детей с ОВЗ, привлечение специалистов извне.
Технико-технологические	Отсутствие необходимой развивающей предметно-пространственной среды, соответствующей современным требованиям и стандартам.	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в ДОО

6. Ожидаемые результаты

1. Оптимальная организация образовательного пространства.
2. Наличие пакета нормативных правовых документов, рекомендательных материалов, авторских разработок по направлениям программы.
3. Усовершенствованная система управления качеством образования.
4. Широкая сеть внешних связей.
5. Условия для организации дополнительного, в т.ч. платного, образования.
6. Интеграция в образовательный процесс инновационных технологий, позволяющих осуществлять всестороннее развитие личности ребенка .
8. Переход к индивидуально-ориентированной системе образования: личностно-ориентированная модель общения педагогов с детьми; составление индивидуальных образовательных маршрутов развития каждого дошкольника, наличие портфолио детей; создание необходимых условий для комфортного психологического и физического пребывания ребенка в ДООУ.
9. Уровень развития детей на каждом возрастном этапе соответствует нормативному развитию, на момент перехода к школьному обучению соответствует представлениям о выпускнике детского сада, заложенным в Концепции непрерывного образования и во ФГОС ДО, а также ФГОС для детей с ограниченными возможностями здоровья.
10. Уровень профессиональной компетентности педагогов, рост их социально-профессионального уровня позволяет качественно реализовать инновационные программы.
11. Повышение персональной ответственности каждого воспитателя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа

совместной деятельности и других мероприятий, в том числе и в системе внутреннего мониторинга.

12. Активное участие родителей в деятельности ДОУ, наличие взаимосвязи интересов и возможностей педагогов и родителей, педагогическое, правовое просвещение родителей.

Социальную эффективность разработанной программы можно отследить через повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, а именно:

- социальный потенциал персонала (отслеживается через портфолио персонала (качественные характеристики управленческого персонала);
- повышение уровня развития трудового потенциала педагогов: наличие способности адаптироваться к изменениям окружающей среды (анкетирование), уровень инновационной активности (система открытых мероприятий);
- степень ответственности за действия и результаты труда (педагогический мониторинг в соответствии с ФГОС ДО).

Таким образом, разработанная программа повышения квалификации будет способствовать повышению стрессоустойчивости педагогов, развитию уверенности в собственных силах, объективной оценке степени профессиональной компетентности.

Перспективный план работы по повышению квалификации педагогических кадров в МБДОУ №18 «Яблонька»

Вид деятельности	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Представление опыта работы педагогическому сообществу	Консультация по разработке и оформлению конструкторов в соответствии с ФГОС ДО	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Практический семинар по снижению тревожности и повышению стрессоустойчивости	4 раза в год	Педагог-психолог
2. Участие в деятельности педагогического сообщества (в т.ч. в сети Интернет)	Практический семинар по работе в сети Интернет	4 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Тематический педагогический совет по вопросам аттестации	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Педагогический совет «Педагогическая рефлексия как основа профессионального и личностного роста педагога»	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Круглый стол «Современные педагогические технологии в свете нового ФГОС ДО»	4 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
3. Наличие публикаций	Практическое занятие по написанию материалов для публикации	2 раза в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по теме самообразования педагога (индивидуальная)	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
4. Участие в профессиональных конкурсах	Индивидуальные консультации по подготовке к конкурсам различного уровня	Первая среда месяца	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса педагогического мастерства	В течение года в соответствии с составленным графиком	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса педагогического мастерства для начинающих педагогов «Начало»	В течение года в соответствии с составленным графиком	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса «Портфолио современного	Апрель	Заместитель заведующего по

	педагога»		ВМР
5. Участие в работе экспертных комиссий	Практический семинар по ознакомлению с нормативно-правовой базой	2 раза в год или по мере необходимости	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по работе с листами экспертной оценки	1 раз в год (сентябрь)	Заместитель заведующего по ВМР
6. Разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса	Педагогический совет «Организация воспитательно-образовательной деятельности в современных условиях реализации ФГОС ДО»	1 раз в 2 месяца	Заместитель заведующего по ВМР, муз.руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед
	Организация обучения на курсах повышения квалификации	Не менее 1 раза в 5 лет	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультации при разработке месячников	Май-июнь	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультации по разработке рабочей программы педагога в соответствии с новыми требованиями ФГОС ДО	Май-июнь	Заместитель заведующего по ВМР
7. Обучение на курсах повышения квалификации	Консультация по подбору образовательной программы, формы повышения квалификации (дистанционная, очная)	Не менее 1 раза в 5 лет	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по подготовке отчетной работы по окончании образовательной программы	По мере необходимости	Заместитель заведующего по ВМР
8. Изучение опыта работы других педагогов	Организация взаимопосещений разных видов деятельности коллег	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация проведения мастер-классов опытными педагогами	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Координирование работы педагогов для участия в конференциях различного уровня	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Координирование работы «Школы молодого педагога»	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-психолог

9. Ведение мониторинга достижений воспитанников	Организация создания проектной команды педагогов по разработке мониторинга достижений воспитанников	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
	Консультация по подготовке самоотчета педагога по оценке педагогической деятельности, работы по самообразованию	Май	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация конкурса «Портфолио современного дошкольника»	Март	Заместитель заведующего по ВМР
	Инструктаж по составлению диагностического инструментария	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР
10. Участие детей в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня	Семинар «Значение исследовательской деятельности в развитии личности ребенка»	1 раз в год	Заместитель заведующего по ВМР
	Координирование работы по проведению конкурсов различного уровня	В течение учебного года	Заместитель заведующего по ВМР

Финансирование программы

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Объемы финансирования		Стоимость работ, всего (тыс.руб.)
			2016 г.	2017 г.	
Мероприятия по улучшению информационно-технической, учебно-методической оснащенности УВП и повышению квалификации педагогических кадров					
	Приобретение оргтехники	2016-2017 г.	26,2	27,3	53,5
2.	Обучение сотрудников в соответствии с ФГОС ДО	2016-2017 г.	35,0	35.0	70,0
3.	Выписка периодической печати по дошкольному воспитанию и управлению ДОУ	2016-2017 г.	10,0	12,0	22,0

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Бронникова Елена Александровна

Кафедра ТМОЕНН

результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 23.10.17

Ответственный
нормоконтролер

Кеу

(подпись)

Князева О.Ч.

(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года «Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ
ФИО ВКР 2017 Бронникова ЕА института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:
Оригинальный текст составляет 60.85%

Дата 23.10.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

РЕЦЕНЗИЯ
на магистерскую диссертацию

Тема: Управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях.

Студента Бронниковой Елены Александровны

Обучающегося по ОПОП 44.04.01. Педагогическое образование. Менеджмент в дошкольном образовании заочной формы обучения

Актуальность проблемы исследования состоит в необходимости обеспечить направленность управления методической работой в дошкольных образовательных организациях на повышение квалификации педагогических кадров, отсутствием общей разработанной стратегии процесса управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях. Несмотря на традиционность, данная проблема на сегодняшний день остается достаточно актуальной и недостаточно хорошо проработанной как на теоретическом уровне, так и в прикладном аспекте.

Содержание ВКР полностью соответствует теме и целевой установке.

При написании магистерской диссертации студент проанализировал 70 источников и отразил полученную информацию в тексте работы, продемонстрировал умение аналитического реферирования. На основании анализа информационных источников сделаны научные и практические выводы.

Выполнен анализ педагогического опыта решения проблемы управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях.

Применяемые методы и инструменты диагностики обоснованы и доказаны в полной мере.

Содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы опирается на теоретические положения, сформулированные автором в процессе анализа литературы; полученные результаты исследования были учтены при разработке модели управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях.

Результаты опытно-экспериментальной деятельности показали, что разработанная модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических

кадров в дошкольных образовательных организациях и комплекс педагогических условий ее реализации способствует развитию и совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников.

Содержание ВКР систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфов и глав ВКР.

Заключение соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы. Выводы соответствуют поставленным целям и задачам полностью, гипотеза оценивается.

Представленная работа в целом выполнена грамотно, выдержан научный стиль изложения. Представлены необходимые рисунки, таблицы, протоколы проводимых исследований.

Оформление списка литературы соответствует требованиям.

Научная и практическая значимость данного исследования определяется тем, что полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы в практике управления дошкольными образовательными учреждениями различных видов и типов.

Представленные результаты исследования могут быть рекомендованы для публикации, к представлению на конференциях, в работе методологических семинаров, а также для написания студенческих рефератов и курсовых работ.

Вопросы и замечания:

нет

Работа соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам магистратуры, и заслуживает оценки: «Хорошо»

Сведения о рецензенте:

Гурская Татьяна Викторовна,
заведующая кафедрой естественно-научных дисциплин НЧОУ ВО «Технический университет УГМК», канд.пед.наук.

«__» _____ 2017 г.

подпись рецензента



ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

На выпускную квалификационную работу магистранта
Бронниковой Елены Александровны
Направление 44.04.01 Педагогическое образование

Тема магистерской диссертации – *«Управление методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации»*

Организация работы магистранта над ВКР

В процессе подготовки и написания работы соблюдала сроки выполнения календарного графика. Ответственно относилась к организации исследовательской деятельности, проявила исследовательскую эрудицию, творческие наклонности, самостоятельность и инициативность. Освоила навыки работы с теоретическими источниками и приемы организации эмпирического исследования. Овладела умениями разрабатывать диагностический материал, применять педагогические диагностики в соответствии с проблемой исследования; проектировать и создавать условия, обеспечивающие оптимизацию управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в ДОО.

Соответствие структуры и содержания работы теме и заданию

Структура и содержание ВКР соответствуют избранной теме. В целом магистрантом решены все поставленные задачи. В работе соблюдены логическая последовательность и равнодолевое соотношение объемов глав и параграфов. В работе имеются выводы, отражающие основные положения параграфов, и достаточно четкие, аргументированные авторские выводы по главам, соответствующие задачам исследования.

Актуальность исследования

Актуальность исследования связана со сменой образовательной политики нашей страны в направлении повышения качества дошкольного образования и предопределена введением ФГОС ДО, предъявляющего требования к аттестации и квалификационным характеристикам педагогических кадров ДОО.

Магистрантом обоснована актуальность темы, выделено проблемное поле исследования.

Оценка раскрытия теоретических аспектов темы

Теоретические аспекты исследования раскрыты достаточно полно: проанализированы современные подходы к организации методической работы в ДОО; разработана модель управления методической работой по повышению квалификации педагогических кадров в ДОО; теоретически обоснованы условия, способствующие повышению профессиональной компетентности педагогов; разработаны и обоснованы характеристики профессиональной деятельности педагогов.

Практическая значимость работы

Разработанная модель, критериально-оценочные материалы могут быть использованы в практике управления методической работой и повышения квалификации педагогических кадров, совершенствования процессов менеджмента качества в ДОО, что позволит обеспечить повышение качества образовательных услуг.

Оформление работы

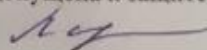
В целом оформление работы соответствует требованиям. В списке литературы представлено 70 источников, в тексте работы имеются библиографические ссылки.

Заключение по работе

Магистерская диссертация соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам (магистерским диссертациям) по направлению 44.04.01 – Педагогическое образование, и может быть допущена к защите.

Научный руководитель, доцент кафедры ТиМОЕМИ

20.10.2017 г.

 Лазарева О.Н.